



San Marcos

MIEMBRO DE LA RED
ILUMINO

CONSECUENCIAS PENALES DE LOS ACTOS DEL DOCENTE



San Marcos

MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

CONSECUENCIAS PENALES DEL DOCENTE

LEY DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EMPLEO Y DOCENCIA

La terminología empleada para referirse a este tipo de situaciones que las leyes llaman, certeramente, violencia laboral, ha pasado por una serie de nombres según el ámbito dónde y cómo se desarrolle por ejemplo: *moobing*, *bullying*, hostigamiento, acoso laboral, acoso sexual, victimización, incivilidad. Ahora bien, no im-

porta el nombre que se le dé lo que sí es claro es que organismos internacionales, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), señalan estas conductas como una violación de los derechos fundamentales de los trabajadores e instan a los países miembros a dictar regulaciones para crear ambientes laborales donde se erradique por completo el hostigamiento laboral.

EN 1985, LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO RECONOCIÓ QUE EL ACOSO SEXUAL EN EL LUGAR DE TRABAJO DETERIORA LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS Y SUS PERSPECTIVAS DE EMPLEO Y PROMOCIÓN, Y ABOGABA POR LA INCORPORACIÓN DE MEDIDAS PARA COMBATIRLO Y EVITARLO EN LAS POLÍTICAS PARA PROGRESAR EN LA IGUALDAD.

La OIT en el 2011, realizó la I Encuesta Centroamericana de Condiciones de Trabajo y Salud, con la cual encontraron que en la región el porcentaje de mujeres que manifiestan exposición a este factor de riesgo, es mayor en todos los casos al porcentaje de hombres; y que en países como El Salvador y Panamá es donde se da el mayor porcentaje de casos.

Al mismo tiempo, el estudio determinó el impacto que estas situaciones generan en la salud de los afectados lo cual genera repercusiones psíquicas como:

- traumas emocionales,
- ansiedad,
- depresión,
- estados de nerviosismo,
- baja autoestima,
- trastornos del sueño,
- hipertensión entre otros.

A nivel centroamericano, no se ha definido un marco normativo legal para sancionar estas situaciones, el mismo estudio refleja que algunos países optaron por nor-

SE ENTIENDE POR ACOSO TODA CONDUCTA VERBAL, NO VERBAL O FÍSICA, DE NATURALEZA SEXUAL, INDESEADA POR LA PERSONA A LA QUE SE DIRIGE Y CUYA ACEPTACIÓN O RECHAZO ES UTILIZADA COMO BASE PARA UNA DECISIÓN QUE TENGA EFECTOS SOBRE EL ACCESO AL EMPLEO O LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LA PERSONA ACOSADA, O PARA CREAR UN AMBIENTE INTIMIDATORIO O HUMILLANTE PARA ESTA.

marlo a través del código penal, otros han adoptado normas específicas es el caso de la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, como es el caso de Costa Rica y otros países lo han incluido desde el Código de Trabajo.

A nivel de país, se adoptan medidas para respetar los derechos fundamentales de todo individuo tratando de garantizar el respeto a la dignidad humana; por lo cual, ante estas situa-

ciones es que se creó la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, Ley n.º 7476, del 3 de febrero de 1995. Esta Ley tiene como fundamento lo establecido en su capítulo I:



“

ARTÍCULO 1. Principios regentes: Esta Ley se basa en los principios constitucionales del respeto por la libertad y la vida humana, el derecho al trabajo y el principio de igualdad ante la ley, los cuales obligan al Estado a condenar la discriminación por razón del sexo y a establecer políticas para eliminar la discriminación contra la mujer, según la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (p. 1).

”

Su objetivo se destaca en el capítulo II, título de objetivos y definiciones, estableciendo lo siguiente:

“

ARTICULO 2.- Objetivo: El objetivo de la presente Ley es prevenir, prohibir y sancionar el hostigamiento sexual como práctica discriminatoria por razón de sexo, contra la dignidad de las mujeres y de los hombres en el ámbito de trabajo y educativo, en el sector público y el sector privado (p. 1).

”

La Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el empleo y la docencia en el 2010 presenta una reforma sustancial en los artículos: 2, 5, 7, 8, 9, 15, 22, 23, 29 y 31 de la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, N.º 7476, del 3 de febrero de 1995 y además se hace una adición a un nuevo capítulo titulado capítulo V. El Procedimiento en el Lugar de Trabajo, el cual contiene los artículos del 18 al 26.

Para Instituto Nacional de la Mujer (INAMU) (2010), la reforma abarca los siguientes aspectos:

La reforma se propone eliminar las limitaciones en la que se demostraron a lo largo de 15 años de aplicación de la ley, como son la ampliación de la protección legal

a los ámbitos donde se produce el acoso y no limitarlo a las “relaciones”, la reforma reconoce y sanciona el hostigamiento sexual que se produce en el ámbito de trabajo y educativo, tanto en el sector público como en el sector privado.

EL ESTADO COSTARRICENSE, RESPONDIENDO A SU COMPROMISO DE RESPETAR Y PROTEGER LOS DERECHOS DE TODAS LAS PERSONAS, RECONOCE QUE LA VIOLENCIA EN CONTRA DE LAS MUJERES ES UNA VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS, UNA OFENSA A LA DIGNIDAD HUMANA Y UNA MANIFESTACIÓN DE LAS RELACIONES DE PODER HISTÓRICAMENTE DESIGUALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Otra reforma fundamental se refiere a quienes ejercen cargos públicos de elección popular, espacio que por no haber sido especificado en la ley anterior

dejó impune esta conducta, tanto en sede administrativa como en vía jurisdiccional, para el caso de estas personas miembros de los Supremos Poderes (p. 9)

La Ley N°. 7476 se ha estructura en ocho capítulos con sus respectivos artículos que atiende temas como:

- Prevención del hostigamiento sexual
- Responsabilidades
- Procedimiento en el lugar de trabajo
- Pruebas
- Sanciones
- Denuncias
- Procedimiento judicial
- Hostigación a menores
- Otros

Es importante mencionar que la Sala Constitucional (2008), establece algunas condiciones para aceptar que existe acoso u hostigamiento laboral:

- Intencionalidad de minar la autoestima y dignidad del funcionario.
- Repetición de la agresión por un período.
- Que la agresión provenga de quien tiene la capacidad de causar daño.
- Que la finalidad consiste en presionar al servidor para que abandone su trabajo y así dar por terminada la relación de empleo (Resolución N. 2008-15592).

Con respecto al ámbito educativo, se ha encontrado que es aquí donde se da la mayor cantidad de denuncias; según Castro (2014), “El Ministerio de Educación Pública es la institución que más casos de hostigamiento presenta, con un 28%, que representa un total de 177 casos en el 2013, le sigue la CCSS que presentó un 21.8% de los casos. Las mujeres que más denuncian el tema de hostigamiento sexual provienen de la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), y los ministerios de Educación Pública y Seguridad” (crhoy.com, noticias).



JURISPRUDENCIA SALA SEGUNDA

A continuación, se hace un análisis de la normativa que regula el acoso sexual y de la forma de valorar la prueba en esta clase de proceso.

La calificación de pioneros en la regulación del acoso sexual corresponde a Estados Unidos y Canadá. En efecto, el acoso sexual como ilícito laboral surge y se desarrolla en los países mencionados y de ahí se extiende al resto de países y organizaciones internacionales con competencia en las relaciones de trabajo (OIT, UE). Las primeras investigaciones sobre esta materia coinciden en afirmar que el acoso sexual es una consecuencia de la manera cómo está organizada la sociedad y de la distribución del poder entre los sexos.

En consecuencia, se considera el acoso sexual no como una expresión del deseo sexual, sino como una demostración de poder, una reafirmación del poder expresada de una manera psíquica que tiene como último objeto recordar a la mujer que su lugar en la sociedad es el de ser un objeto sexual. Por lo tanto la conducta responde a la inferior posición que ocupan las mujeres en el mercado de trabajo y ayuda a mantenerlas en esas posiciones. De esta manera, TANGRI et alrri explican el acoso sexual bajo tres modelos distintos: el natural o biológico; el modelo organizativo y el modelo socio cultural. Bajo el prisma del primero el acoso sexual no es más que el simple producto de la natural atracción entre dos personas, y en este sentido, dado que los hombres poseen un vigor sexual más fuerte, son ellos quienes usualmente comienzan las proposiciones sexuales.

El segundo de los modelos implica que el acoso sexual es el resultado de ciertas estructuras oportunistas creadas en el interior de las organizaciones sociales y de las relaciones de jerarquía. En este sentido, se afirma que las personas que ejercen cierto poder pueden llevar a personas de una categoría inferior a aceptar un papel de objeto sexual. Por último, el tercer modelo argumenta que el acoso sexual es el reflejo de la larga y diferente distribución social del poder y del status entre los sexos.



En consecuencia, éste no implica una necesidad sexual, sino que es consecuencia y manifestación de las diferencias de poder que existen entre los hombres y las mujeres en nuestra cultura(...) **LAS ESTADÍSTICAS DEMUESTRAN QUE NORMALMENTE NO SON LAS MUJERES MÁS ATRACTIVAS LAS QUE SUFREN ACOSO SINO LAS MÁS VULNERABLES EN RAZÓN DE LA EDAD, EL ESTADO CIVIL, LA RAZA O LA CAPACIDAD FÍSICA** (Lo negrita y subrayado no es del original) (Ver en este sentido, “EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO”, ALTES TARREGA, Juan Antonio, Editorial Tirant Lo Blanch, Valencia, 2002, pág 26, 27 y 28).

En nuestro país existe legislación y se han ratificado convenciones que afirman que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos, las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer al reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades. “El miedo a la violencia, incluido el hostigamiento, es un obstáculo constante para la movilidad de la mujer, que limita su acceso a actividades y recursos básicos” (Cuarta Conferencia Mundial Sobre la Mujer Beijing 1995. l. Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia. Ministerio de Planificación y Política Económica. San José, Costa Rica. 1996). Así la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención de Belem do Pará) ratificada por nuestro país desde el año de 1995, viene a constituir una positiva contribución para proteger los derechos de la mujer y establece la definición y ámbito de su aplicación. Al respecto algunos artículos de esa convención expresan:

“

Artículo 1. Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

”

“

Artículo 2: Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica: a. que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o el cualquier otra relación interpersonal, ya que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual; b. que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar...

”



San Marcos

MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

“

Artículo 3: Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado.

”

“

Artículo 4: Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos, entre otros: a) el derecho a que se respete su vida; b) el derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral; c) el derecho a la libertad y a la seguridad personales...e) el derecho a que se respete la dignidad inherente a su persona y que se proteja a su familia...f) el derecho a igualdad de protección ante la ley y de la ley....

”

“

Artículo 6: El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros: a) el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y b) el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento de inferioridad o subordinación.

”

La Convención obliga a tener especialmente en cuenta la situación de vulnerabilidad que pueda sufrir la mujer en razón, entre otras, de su raza, o de su condición étnica. En igual sentido se considerará a la mujer que es objeto de violencia cuando está embarazada, es discapacitada, menor de edad, anciana, o está en situación socioeconómica desfavorable o afectada por situaciones de conflictos armados o privación de su libertad.

Por otra parte la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia número 7476, de fecha 3 de febrero de 1995, publicada en La Gaceta número 45 del 3 de marzo de 1995, viene a definir conductas de acoso y hostigamiento sexual y sanciones. En ese sentido, el artículo 1º establece los principios regentes de dicha normativa.



ARTÍCULO 1.- Principio regentes: Esta Ley se basa en los principios constitucionales del respeto por la libertad y la vida humana, el derecho al trabajo y el principio de igualdad ante la ley, los cuales obligan al Estado a condenar la discriminación por razón del sexo y a establecer políticas para eliminar la discriminación contra la mujer, según la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.

ARTÍCULO 2.- Objetivo El objetivo de la presente Ley es prohibir y sancionar el acoso u hostigamiento sexual como práctica discriminatoria por razón del sexo, contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales y de docencia.

ARTÍCULO 3.- Definiciones Se entiende por acoso u hostigamiento sexual toda conducta sexual toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:

- A. Condiciones materiales de empleo o de docencia.
- B. Desempeño y cumplimiento laboral o educativo.
- C. Estado general de bienestar personal.

También se considera acoso sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.



ARTÍCULO 4.- Manifestaciones del acoso sexual. El acoso sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:

1. Requerimientos de favores sexuales que impliquen: a) Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien la reciba. b) Amenazas implícitas o expresas, físicas o morales de daños o castigos referidos a la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien las reciba. c) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o el estudio.
2. Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.
3. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y ofensivos para quien los reciba.

ARTÍCULO 12.- Responsabilidad del patrono Todo patrono o jerarca que incurra en hostigamiento sexual será responsable, personalmente, por sus actuaciones. Asimismo, tendrá responsabilidad si, pese a haber recibido las quejas de la persona ofendida, no cumple con lo establecido en el artículo 5 de la presente Ley. (Lo negrita y subrayado no son del original).

Valga señalar que con anterioridad a la promulgación de la ley, no existía disposición legal específica que regulara internamente el acoso u hostigamiento sexual como una falta grave a las obligaciones laborales, sino hasta que se promulgó la ley, pues con anterioridad tales conductas se incluían en el inciso genérico I) del artículo 81 del Código de Trabajo. Implícitamente en el artículo 25 de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y La Docencia, se prevé la posibilidad hasta del despido sin responsabilidad patronal, en el caso en que se incurra en la conducta de acoso y hostigamiento sexual, que viene a atentar contra el deber de fidelidad y la buena fe que debe imperar dentro de toda relación contractual.

En el caso bajo examen la conducta inmoral del funcionario se dio durante la prestación del servicio en perjuicio de las beneficiarias de la ayuda social, que como agente público debía brindar. Se ha demostrado que el señor Viquez Gairaud, quebrantó en forma grave y relevante los deberes de fidelidad implícitos en la prestación del servicio público, obligaciones que debía observar con celo y probidad para no defraudar los intereses de la institución de bien social en que laboraba y la confianza en él depositada, los cuales constituyen infracciones a los deberes éticos, impuestos por la función pública desempeñada, con la suficiente entidad para justificar el despido sin responsabilidad patronal. (Voto 2005-01052)

LEY 7600 SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Las políticas de gobierno establecidas para las personas con discapacidad están orientadas a mejorar y garantizar las condiciones de vida de esta población por lo cual se promulga la Ley 7600, Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, emitida el 29 de mayo de 1996 y su reglamento fue creado el 20 de abril de 1998, ambos contienen las disposiciones para el desarrollo integral de la población con discapacidad, en igualdad de condiciones, calidad, derechos y deberes que el resto de los habitantes. Bajo esta Ley se adquirió un compromiso de cumplir con las obligaciones señaladas en un máximo de 7 años a partir de su publicación.

LA DISCAPACIDAD SE ABORDA BAJO EL ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS, Y NO UNO FILANTRÓPICO O ASISTENCIALISTA. LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD ES PARTE DEL 100 % DE LA CIUDADANÍA DE UN PAÍS.

La Ley 7600 fue creada como un instrumento más de la legislación costarricense, que permita a las

personas con discapacidad, alcanzar su máximo desarrollo en la sociedad en igualdad de condiciones, sin discriminación alguna, donde el Estado debe crear, proyectos, planes, programas y políticas dirigidos a establecer condiciones de igualdad en los servicios, al mismo tiempo debe garantizar que el entorno, los bienes, los servicios y las instalaciones de atención al público sean accesibles para que las personas las usen y disfruten. El Estado tiene el deber de promover y divulgar esta ley, velar por su cumplimiento y eliminar toda forma de discriminación. Asimismo, es función estatal establecer las medidas administrativas, políticas y económicas, para hacer cumplir este derecho fundamental, el Estado no puede alegar limitaciones presupuestarias para no atender las obligaciones adquiridas en esta Ley y otras que hagan mención al tema.

Esta ley presenta un capítulo sobre deficiones importantes en el tema de discapacidad, por lo cual deben de ser abordados, analizados y de conocimiento general.

LEY 7600 CONCEPTOS IMPORTANTES

Servicio de apoyo	Ayudas técnicas, equipos , recursos auxiliares, servicios de educación especial. Requeridos por las personas con discapacidad para aumentar su grado de autonomía y garantizar oportunidades equiparables de acceso
Necesidad educativa especial	Necesidad de una persona derivada de su capacidad o de sus capacidades de aprendizaje
Estimulación temprana	Atención brindada al niño entre cero y siete años para potenciar y desarrollar al máximo sus potencialidades físicas,intelectuales y sensoriales.
Igualdad de oportunidades	Principio que reconoce la relevancia de las diversas necesidades del individuo.
Equiparación de oportunidades	Proceso de ajuste del entorno los servicios, las actividades, la información.
Discapacidad	Cualquier deficiencia física , mental o sensorial que limite las actividades de un individuo.
Organización de personas con discapacidad	Son aquellas organizaciones dirigidas por personas con discapacidad o por sus familiares para promoción y defensa de la igualdad de oportunidades.
Ayuda técnica	Ayuda técnica

Figura 1. Ley 7600. Fuente: elaboración propia.

MARCO LEGAL LEGISLACIÓN POR CAPÍTULO

CAPÍTULO I

ACCESO A LA EDUCACIÓN

Este capítulo consta de 9 artículos dentro de los cuales se encuentran los numerales del 14 al 22. Este capítulo hace referencia a las condiciones establecidas para que las personas con discapacidad puedan acceder a la educación en igualdad de condiciones. Además, le adjudica al Estado la responsabilidad de crear políticas, programas de atención, de establecer la educación desde edades tempranas para las personas con discapacidad. También, establece la obligación del Ministerio de Educación de brindar las adaptaciones y servicios de apoyo según las necesidades de estas personas con el fin de ofrecer educación de calidad y en igualdad de condiciones.

CAPÍTULO III

ACCESO A LOS SERVICIOS DE SALUD

Este capítulo consta de 10 artículos dentro de los cuales se encuentran los numerales del 31 al 40. La salud es un derecho humano y como tal este no puede negarse o restringirse, por lo tanto los servicios de salud se dan en igualdad de condiciones en cuanto calidad, accesibilidad y otros. Hay una responsabilidad de la Caja Costarricense del Seguro Social y del Instituto Nacional de Seguros para ofrecer servicios de rehabilitación así como los medios de transporte adaptados, al mismo tiempo se establece la posibilidad de adquirir pólizas.

CAPÍTULO II

ACCESO AL TRABAJO

Este capítulo consta de 8 artículos dentro de los cuales se encuentran los numerales del 23 al 30. El presente capítulo establece las condiciones dadas el Estado para que las personas con discapacidad puedan acceder al trabajo. No debe haber discriminación alguna en cuanto a la condición de emplear a las personas a razón de su discapacidad, se deben dar las condiciones prioritarias de capacitación, se debe capacitar a los empleadores para adaptar el entorno a las condiciones y necesidades de la persona con discapacidad.



CAPÍTULO IV

ACCESO A ESPACIO FÍSICO

Este capítulo consta de 4 artículos dentro de los cuales se encuentran los numerales del 41 al 44. Se establecen los principios para que este grupo de población pueda tener una vida lo más independiente posible, de manera que su integración a la sociedad sea plena. Es claro que uno de ellos consiste en que la infraestructura de los edificios y espacios, especialmente, aquellos en que se brinden servicios públicos, tengan previstas facilidades para el acceso de las personas con discapacidad. En ese sentido, los artículos 41, 42, 43 y 44 de la Ley 7600 y los artículos 103 al 161 del Reglamento a dicha ley, establecen las especificaciones técnicas de accesibilidad que deben cumplir las edificaciones públicas y privadas que impliquen concurrencia de público y los proyectos de vivienda financiados con recursos públicos.

CAPÍTULO VI

ACCESO A LA INFORMACIÓN Y A LA COMUNICACIÓN

El derecho a la información de las personas con discapacidad se encuentra en los artículos 50 y 51 de la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, los cuales señalan que la información dirigida al público por entidades públicas y privadas debe ser accesible a todas las personas, y que los programas informativos transmitidos por las canales de televisión deben contar con los servicios de apoyo para garantizar a las personas con deficiencias auditivas su derecho a informarse. Dicha garantía ha sido desarrollada por la Sala Constitucional en la sentencia 7275-03.

CAPÍTULO VIII

ACCESO A LA CULTURA, EL DEPORTE Y LAS ACTIVIDADES RECREATIVAS

Este capítulo consta de 2 numerales, los artículos 54 y 55, donde se determina el derecho de las personas con discapacidad para participar de las actividades recreativas, deportivas y culturales así como proporcionar los medios técnicos para su disfrute

POLÍTICAS, NORMATIVAS Y PROCEDIMIENTOS PARA EL ACCESO A LA EDUCACIÓN DE LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES, APROBADA POR EL CONSEJO SUPERIOR DE EDUCACIÓN MEDIANTE ACUERDO 18-97 DEL 11 DE MARZO EN 1997

Como parte de las políticas dirigidas al apoyo de las personas con discapacidad, la Presidencia de la República y el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, con el apoyo de la Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI)

y el Instituto para las Migraciones y los Servicios Sociales del Gobierno de España (IMSERSO), desarrollan desde el mes de marzo de 1996, el Proyecto “Mejoramiento de la imagen de la Persona con Discapacidad en Costa Rica” aunado a este proyecto es que surge la publicación de las “Políti-

LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD PUEDEN APORTAR A LA SOCIEDAD EN IGUAL MEDIDA QUE EL RESTO DE PERSONAS, PERO SIEMPRE DESDE LA VALORACIÓN Y EL RESPETO A LA DIFERENCIA.

cas, Normativa y Procedimientos para el Acceso a la Educación de los Estudiantes con Necesidades Educativas Especiales”, aprobado por el Consejo Superior de Educación mediante acuerdo 18-97 del 11 de marzo de 1997. del 11 de marzo de 1997.

Se espera con esta publicación, apoyar los esfuerzos por hacer realidad, a nivel nacional, la igualdad de oportunidades en el acceso a la educación de las personas con discapacidad.

El documento de las Políticas, Normativa y Procedimientos para el Acceso a la Educación de los Estudiantes con Necesidades Educativas Especiales se elaboró respetando todos los acuerdos nacionales e internacionales que garantizan el derecho a la educación y la inclusión de personas con necesidades educativas especiales y respetando lo establecido en la Constitución Política en su artículo 78:

“

La educación preescolar, general básica y diversificada son obligatorias y, en el sistema público, gratuitas y costeadas por la Nación (p. 26).

”



POLÍTICAS, NORMATIVAS Y PROCEDIMIENTOS PARA EL ACCESO A LA EDUCACIÓN DE LOS ESTUDIANTES CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES

Al considerar la estructura del documento Políticas, Normativas y Procedimientos para el Acceso a la Educación de los Estudiantes con Necesidades Educativas Especiales, esta presenta una serie de conceptos que deben considerarse de importancia y que forman parte fundamental de las disposiciones establecidas en dicho documento, los cuales son:

LA ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA DE LA EDUCACIÓN ESPECIAL EN NIVEL NACIONAL, RESPONDE A LA ESTRUCTURA VIGENTE DEL MEP, POR TANTO EL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN ESPECIAL ES UNA DEPENDENCIA DE LA DIVISIÓN DE DESARROLLO CURRICULAR, AL IGUAL QUE LOS DEPARTAMENTOS DE VIDA ESTUDIANTIL, ORIENTACIÓN Y PREESCOLAR, EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES, EDUCACIÓN DE ADULTOS, DIRECCIÓN GENERAL ACADÉMICA, EDUCACIÓN RELIGIOSA, EDUCACIÓN INDÍGENA, EDUCACIÓN TÉCNICA Y COOPERATIVAS ESTUDIANTILES.

ALUMNO CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES

Es aquel estudiante que presenta condiciones de aprendizaje diferentes o dificultades en el aprendizaje mayores que el promedio de los alumnos, lo que le dificulta o impide

acceder al currículo que le corresponde por su edad, de forma que requiere para compensar dichas diferencias, adecuaciones en una o varias áreas del currículo.

DIFICULTADES DE APRENDIZAJE. Se refiere a las dificultades que en mayor grado, presentan algunos alumnos para acceder a los aprendizajes comunes, en relación con sus compañeros de edad.

EDUCACIÓN ESPECIAL. Es el conjunto de apoyos y servicios a disposición de los alumnos con necesidades educativas especiales, ya sea que los requieran temporal o permanentemente.



ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA. Se define como todos los niveles e instancias responsables de la ejecución de las políticas educativas.

SERVICIOS DE APOYO. Son las ayudas técnicas, equipo, recursos auxiliares, asistencia personal y servicios de Educación Especial requeridos por los alumnos con necesidades educativas especiales. (p. 7)

Dentro de las políticas establecidas para mejorar la calidad de los estudiantes con necesidades educativas especiales con la creación de la Ley 7600 y el documento en mención, se inicia un proceso de construcción de un sistema de apoyos para satisfacer las necesidades educativas especiales de los estudiantes, a considerar, es de competencia obligatoria de docentes, estudiantes y familiares conocer conceptos básicos de esta política en cuanto a los apoyos educativos existentes y aplicados por el Ministerio de Educación Pública.

- **ADECUACIÓN CURRICULAR.** Es el ajuste de la oferta educativa a las características y necesidades de cada alumno, con el fin de atender las diferencias individuales de estos.
- **ADECUACIONES DE ACCESO.** Son las modificaciones o provisión de recursos especiales, materiales o de comunicación dirigidas a algunos alumnos (especialmente a aquellos con deficiencias motoras, visuales y auditivas) para facilitarles el acceso al currículo regular o, en su caso, al currículo adaptado.
- **ADECUACIONES NO SIGNIFICATIVAS.** Se refiere a aquellas que no modifican, sustancialmente, la programación del currículo oficial. Constituyen las acciones que los docentes realizan para ofrecer situaciones de aprendizaje adecuadas, con el fin de atender las necesidades educativas de los alumnos. Estas acciones incluyen la priorización de objetivos y contenidos, así como ajustes metodológicos y evaluativos de acuerdo con las necesidades, características e intereses de los educandos.
- **ADECUACIONES SIGNIFICATIVAS.** Son aquellas que consisten, principalmente, en la eliminación de contenidos esenciales y objetivos generales que se consideran básicos en las diferentes asignaturas y la consiguiente modificación de los criterios de evaluación. La aplicación de este tipo de adecuaciones requiere de un análisis exhaustivo ya que no se trata de simples adaptaciones en la metodología o en la evaluación, sino que representan modificaciones sustanciales del currículo oficial (p. 8).



“

El 10,5% de la población total del país presenta alguna discapacidad. De este subgrupo 47 358 son niños, niñas y adolescentes, que representan alrededor del 3,6% del total de niños, niñas y adolescentes en Costa Rica. (UNICEF, 2013)

”

El documento Políticas, Normativas y Procedimientos para el Acceso a la Educación de los Estudiantes con Necesidades Educativas Especiales presenta una serie de artículos donde garantiza el acceso de los estudiantes a la educación, a una educación inclusiva y de calidad, donde se establecen procesos para adaptar el currículo a cada estudiante según sus condiciones de cognitivas, motoras y sociales.

El documento presenta los procedimientos establecidos para la aplicación de apoyos educativos, así como la integración y el funcionamiento de los comités de apoyo y técnico asesor en materia de necesidades educativas especiales.

Es importante resaltar que el documento fue creado en 1997 y se apoya en la Ley 7600 y que el miércoles 30 de enero de 2013, se publicó en el Diario Oficial La Gaceta Digital n.º 21, Alcance n.º 20, el decreto n.º 37486-MP-MEP. El decreto presenta algunas modificaciones en cuanto a:

- constitución de comités de apoyo,
- funciones del comité de apoyo,
- adecuaciones curriculares.



JURISPRUDENCIA EN MATERIA DE LA LEY 7600 EN EL ÁREA DOCENTE

En 1996 se promulgó la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, n.o 7600 del 29 de mayo de 1996 y su Reglamento (Decreto Ejecutivo n.o 26831-MP de 20 de abril de 1998), esta Ley ha venido a representar una respuesta estatal ante las situaciones de discriminación de la población con necesidades educativas especiales.

Es evidente que el proceso presenta dificultades, que ha habido negligencia, violación y hasta omisiones en su cumplimiento a lo largo de estos 20 años de su creación, esto queda evidenciado a través de las múltiples denuncias que la Sala Constitucional recibe día tras día en relación a este tema. Se presentan algunos ejemplos con relación a las omisiones que a nivel de sistema educativo se dan y que lamentablemente tienen término a nivel de Sala Constitucional.



CASO 1

Se ordena al MEP adaptar planta física del colegio Francisco Carrasco Jiménez para suplir las necesidades de las personas con discapacidad, en un plazo de doce meses

Expediente: 14-009476-0007-CO

Sentencia: 013146-2014

Recurso de amparo contra el Ministerio de Educación. Los recurrentes interponen recurso de amparo a favor de dos menores de edad, pues aseguran que se les imparten lecciones en ese centro educativo y, además, que presentan parálisis cerebral profunda o infantil, que limita sus capacidades físicas, no así las mentales, por lo que deben utilizar permanentemente sillas de ruedas. Razón por la cual, por nota del 07 de febrero de 2014 -reiterada el 04 de marzo de 2014- le solicitaron al Director del colegio recurrido la implementación de algunas mejoras en la infraestructura de la institución para adecuarla a lo dispuesto en la Ley 7600 (Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad), sin embargo, a la fecha de interposición del presente recurso no se les ha brindado una solución al problema denunciado. Consideran que los problemas de accesibilidad que presenta la institución vulneran los derechos fundamentales de los amparados.

De los informes rendidos bajo juramento y de los autos, esta Sala considera que en efecto existe violación a los derechos fundamentales de los amparados. Ello, por cuanto se constató que en la actualidad el Colegio Francisca Carrasco Jiménez, donde se encuentran estudiando los tutelados - menores de edad con discapacidad, que utilizan silla de ruedas para trasladarse-, no cuenta con las condiciones de accesibilidad que requiere este tipo de población.

Si bien es cierto, el Director de la Institución indica que se han realizando mejoras, conforme sus posibilidades económicas y, también, la Dirección de Infraestructura y Equipamiento Educativo del Ministerio de Educación Pública, asegura que se han efectuado diversas acciones desde el año 2010 tendentes a dar una solución al problema de infraestructura en el centro educativo, lo cierto del caso, es que se reconoce que aún no se concretan las obras en la Institución, para que se cumpla lo establecido en la Ley de Igualdad de Oportunidades, tanto para los amparados como para otros jóvenes. Se declara con lugar el amparo y, en consecuencia, se ordena al Director del Colegio Francisca Carrasco Jiménez y al Director de la Dirección de Infraestructura y Equipamiento Educativo, ambos del Ministerio de Educación Pública, tomar las previsiones presupuestaria necesariase implementar con asesoramiento técnico-especializado, las adaptaciones de la planta física del Colegio Francisco Carrasco Jiménez que se requieran para suplir las necesidades de las personas con discapacidad, las cuales, deberán quedar terminadas dentro del plazo máximo de DOCE MESES contados a partir de la notificación de esta sentencia.

CASO 2. 01069-13. PERSONAS CON DISCAPACIDAD. CENTRO EDUCATIVO INCUMPLE CON LO DISPUESTO EN LEY 7600.

La recurrente manifiesta que su hijo -aquí amparado-, tiene una discapacidad física, es estudiante de quinto grado en la escuela recurrida. Señala que, debido a su condición, el menor requiere equipo de apoyo, como una computadora portátil con determinadas características, un maletín para el traslado de la computadora y una silla de ruedas que se ajuste a su talla. Además señala que para poder desplazarse dentro de la institución, el amparado necesita que el centro educativo realice una serie de mejoras. Refiere que, por oficio DRH-I3830-2012-DIR del 30 de mayo del 2012, suscrito por el Director de Recursos Humanos y dirigido a la Jefe del Departamento de Gestión de Juntas, ambos del Ministerio de Educación Pública, se autorizó a realizar la segunda planilla del año 2012, correspondiente a la Ley 7600. Señala que al Director de la Escuela Carlos Sanabria Mora, se le informó que el dinero para la compra de los mencionados productos de apoyo, ya fue depositado a favor de la junta de educación recurrida. A pesar de lo indicado, que a la fecha de interposición de este amparo, las autoridades recurridas no han resuelto en definitiva lo que requiere su hijo.

Se declara con lugar el recurso. Se ordena al Director de la Dirección de Infraestructura y Equipamiento Educativo del Ministerio de Educación Pública, al Director y al Presidente de la Junta de Educación, éstos últimos de la Escuela Carlos Sanabria Mora de Pavas, que de manera coordinada entre ellos y cada uno dentro del ámbito de sus competencias, procedan de manera inmediata a adoptar las medidas que sean necesarias para ejecutar las recomendaciones que se han brindado, tanto en la infraestructura física de la escuela como en la compra de artículos para el uso del amparado y con ello garantizarle el acceso al derecho a la educación en igualdad de condiciones. CL



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Costa Rica, Ministerio de Educación Pública. (2013). . Decreto N° 37486-MP-MEP. Recuperado de www.cpocr.org/ [Consulta: 10 enero 2016].

Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad y su Reglamento. (2008). (4.a ed.). San José, Costa Rica: IJSA.

Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia. (2010). (6.a ed.) San José, Costa Rica: IJSA.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2011). Género, Salud y Seguridad en el Trabajo. Recuperado de www.ilo.org/ [Consulta: 7 de enero 2016].

Políticas, normativas y procedimientos para el acceso a la educación de los estudiantes con necesidades educativas especiales, aprobada por el consejo superior de educación mediante acuerdo 18-97 del 11 de marzo en 1997. Recuperado de: www.cse.go.cr/ [Consulta: 7 de enero 2016].

Sala Constitucional, Corte Suprema de Justicia. (2005). Resolución 2005-01052. Recuperado de www.poderjudicial.go.cr/ [Consulta: 22 de julio 2014].

Sala Constitucional, Corte Suprema de Justicia. (2008). Resolución 2008-15592. Recuperado de www.poderjudicial.go.cr/ [Consulta: 19 abril 2006].

Sala Constitucional, Corte Suprema de Justicia. (2013). Resolución 01069-13. Recuperado de www.poderjudicial.go.cr/ [Consulta: 19 abril 2006].

Sala Constitucional, Corte Suprema de Justicia. (2014). Resolución 013146-2014. Recuperado de www.poderjudicial.go.cr/ [Consulta: 19 abril 2006].

