

Exp: 23-013429-0007-CO
Res. No 2024001083

SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las nueve horas quince minutos del diecinueve de enero de dos mil veinticuatro.

Recurso de amparo que se tramita en expediente número 23-013429-0007-CO, interpuesto por Adriana Segura Balmaceda, mayor, cédula de identidad 7-0129-0697, a favor de JGD, mayor, cédula de identidad 0X-0XXX-0XXX, contra el Ministerio de Educación Pública.

Por escrito presentado ante esta Sala a las 14:04 horas del 08 de junio de 2023, la parte recurrente interpone recurso de amparo contra el Ministerio de Educación Pública -MEP-. Manifiesta que el tutelado es no vidente (certificación de discapacidad número D.EC.D 12787-2022) y docente de educación musical en el Liceo de Esparza. Señala que, en virtud del oficio DVM-A-DRH-3920-2022, se encuentra en condición de reubicado por salud desde el 10 de junio de 2022 en el Liceo de Esparza, por lo que, el 21 de julio de 2022, solicitó formalmente a la administración del Liceo de Esparza, con copia a la Dirección de Recursos Humanos del MEP, la aplicación de ajustes razonables en atención a su condición de ceguera total para cumplir con las labores que se le asignaron en la nueva modalidad de trabajo (labores administrativas), pues las que tenía antes, en su puesto de docente de aula, ya no le son de utilidad.

Añade que, mediante oficio DREP-SCE08-LE-158-2022, al amparado se le asignaron una serie de funciones que, sin apoyos, le son imposibles cumplir.

Acusa que la administración del Liceo de Esparza no contestó la solicitud del amparado, pero la Dirección de Recursos Humanos del MEP remitió el caso al Equipo de Apoyo a los Funcionarios con Discapacidad, adscrito a la Unidad de Reclutamiento y Selección, quienes se pusieron en contacto con el centro educativo y el tutelado para conocer sus necesidades.

Explica que, en este contexto, se inició un proceso de varios meses que incluyó entrevistas y una visita de campo y que culminó el 17 de octubre del 2022 con la entrega del "**Informe de asesoría en productos de apoyo a personas funcionarias con discapacidad**" anexo en el oficio DM-A-DRH-12986-2022, el cual detalla los ajustes que el liceo recurrido debe cumplir, tales como **software y hardware, ubicación adecuada para el funcionario, formatos de documentos accesibles, adaptaciones en muebles y aparatos de uso común; así como las carencias en infraestructura que deben corregirse.**

Sin embargo, acusa que, al día de hoy, son muy pocos los ajustes indicados en dicho informe que han sido cumplidos por parte del liceo.

Destaca que en el presupuesto para el año 2023 de la Junta Administrativa del Liceo de Esparza no se destinó partida alguna para cumplir las recomendaciones del informe técnico aludido.

Comenta que el amparado pasa sus días en el Liceo de Esparza en una oficina caliente, sin realizar ninguna función ya que, por falta de los ajustes razonables que la Ley n.º 8661 dispone se le deben otorgar, no goza de su derecho constitucional a trabajar en igualdad de condiciones, pese a que fue reubicado hace más de un año. Estima que el tutelado está siendo discriminado. Por lo expuesto, acude a la Sala en protección de sus derechos fundamentales.

El 17 de octubre de 2022, mediante oficio N.º DM-A-DRH-12986-2022, la Unidad de Reclutamiento y Selección del Departamento de Promoción del Recurso Humano de la Dirección de Recursos Humanos del MEP, le remitió al amparado y a la Dirección del Liceo de Esparza el **Informe de Asesoría en Productos de Apoyo a Personas Funcionarias con Discapacidad #004**, firmado por la terapeuta Ocupacional de la Dirección de Recursos Humanos.

El **Informe de Asesoría en Productos de Apoyo a Personas Funcionarias con Discapacidad #004** suscrito por la terapeuta Ocupacional la Dirección de Recursos Humanos contiene las siguientes recomendaciones:

1. Se debe contar con un espacio asignado para estacionamiento para personas con discapacidad con las siguientes dimensiones; 5 metros de largo, 3.3 metros de ancho como mínimo y debe contar con un andén o extensión de la acera, dicho andén debe ser de 90 cm de ancho y 2.40 m de largo, para facilitar el acceso a una persona en silla de ruedas o con otra ayuda técnica. Cabe destacar que debe realizarse en su totalidad en material antideslizante, contemplando las condiciones climáticas del lugar es recomendable que cuenten con un paso cubierto o con conexiones bajo techo que permita el ingreso con facilidad y seguridad.
2. Lo recomendable es que existan pasamanos a lo largo de la acera que rodea la infraestructura con las medidas establecidas; entre 70 cm y 90 cm de la superficie del suelo terminado.
3. Las superficies y acabados de los pisos tanto en exteriores como interiores deben ser antideslizante aun cuando este mojado. Por lo que se recomienda colocar cinta adhesiva antideslizante de manera horizontal que demarque los principales recorridos dentro de la infraestructura, que sea de goma para los traslados del funcionario.
4. Las puertas deben abrir hacia afuera y tener un ancho libre mínimo de 90 cm totales, lo que implica que esta dimensión se mide desde el marco hasta el ancho de la puerta abierta.
5. Recordar que las agarraderas deben estar construidas en material antideslizante, rígido o inalterable y fijarse fuertemente a la pared con una separación mínima de 5cm entre la agarradera y la pared. Debe ser de sección circular, con un diámetro comprendido entre los 3,5 cm y los 5cm. Sus extremos deben ser curvos para evitar cortaduras. A una altura entre 70cm y 90 cm de la superficie del suelo terminado.
6. Todas las rampas deben contar con un pasamanos a lo largo de la misma con prolongaciones no menor a los 30cm.
7. Las cerraduras de las puertas deben estar a 90cm del nivel de altura sobre el nivel del piso terminado.
8. Mantener los pasillos y áreas libre de obstáculos, evitar objetos salientes, donde el funcionario pueda desplazarse con su bastón con total seguridad si así lo requiere. Por lo menos a un lado de los corredores. Como se le indicó el día de la visita a Rosemary Soto, directora del centro educativo, se debe eliminar de manera inmediata las bancas y aéreas que se encuentran a lo largo del pasillo que comunica las oficinas administrativas con el recinto de profesores, al menos lo que se encuentra al lado izquierdo ubicándose en dirección a la sala de profesores. Esto para favorecer la técnica del uso del bastón del compañero Jonatan, así como principio básico ante una posible evacuación.
9. Colocar una senda táctil a lo largo de los pasillos del Liceo, esto con el objetivo de que sirvan de guía propioceptiva al funcionario y brinde una señal táctil que sea transferida por medio del bastón. La misma sería de la siguiente manera: se colocan dos franjas paralelas en línea recta con 5 centímetros de distancia, una de la otra en material de cinta adhesiva TEXTURIZADA O CON RELIEVE en la dirección deseada, la cinta debe tener de 10 a 12 cm de ancho. Un metro antes de llegar a puerta de ingreso se coloca la cinta de manera transversal, esto para que anticipe que ha llegado al destino, ya dentro del mismo se coloca nuevamente demarcando de la misma manera a los sitios frecuentados por el funcionario.
10. Es aconsejable que dentro del espacio físico donde permanece el funcionario se evite la colocación de muebles bajos, tales como mesas de altura inferior a las rodillas, así como evitar los muebles con bordes puntiagudos, de lo contrario se recomienda colocar protectores redondeados en cada esquina de los muebles.
11. Se recomienda rotular con relieve los números y comandos más importantes del microondas de la sala de profesores, para que el profesor pueda leerlos y pueda utilizarlo sin apoyo de un tercero.
12. Toda la documentación recibida por el funcionario y la información que él debe suministrar debe de ir en formatos con pautas de accesibilidad digital, que favorezca la interacción entre el usuario y el documento, para lo que se debe tomar en cuenta lo siguiente Evitar documentos en PDF, JPG, BTM. SVG. o cualquier otro formato de imagen. Insertar títulos de nivel 1, 2 o 3 según corresponda la semántica de documentos. Evitar la utilización de tablas, de ser necesario utilizar las

tablas, no utilizar celdas vacías para darle estructura a la tabla. Agregar texto alternativo o descripción cuando se presentan imágenes. No utilizar viñetas o numeración automática. De ninguna manera utilizar cuadro de texto insertados (los lectores de pantalla no pueden leerlos).

13. Proporcionar al funcionario de un equipo tecnológico para el desempeño de sus funciones, donde él pueda instalar los softwares necesarios para su quehacer laboral en igualdad de condiciones, a continuación, se brindan tres opciones para que se valoren y por medio de la Junta Administrativa se realice la compra de dicho equipo: •Dell. Latitud 5530. Procesador 15 12a generación. 8GB de RAM. 256GB de disco duro estado sólido. 15.6 pulgadas de pantalla e incluye Windows 10 profesional, actualizable a 11. • Lenovo Think Book

14. Procesador 15 de 11° generación. 8GB de RAM. 256 de disco duro estado sólido. 14 pulgadas de pantalla. Con Windows 10 pro actualizable a 11. • HP Pro Book G8. Procesador 15 11° generación. 8GB de RAM. 512GB de disco duro estado sólido. 14 pulgadas de pantalla con Windows 11. Es importante considerar adquirir una licencia de Office, dado que la versión online sufre de dificultades de accesibilidad. 14. Se deben incluir unos audífonos de diadema con micrófono incluido para declaraciones y que no sean de inserción en el oído. Esto para brindar privacidad al funcionario como para no interrumpir a los demás compañeros con el sintetizador de voz.

15. Es indispensable realizar la actualización del paquete de software SUITE GOODFEEL a la versión 4.0 por descarga, la cual es compatible con el NVDA lector de pantalla de código abierto y gratuito (libre) a diferencia del JAWS que su adquisición es de un valor sumamente elevado.

16. Como se observa en las fotografías #2 y #3 las oficinas administrativas tanto del área de secretaria como de los auxiliares administrativos se encuentra sumamente saturada, exponiendo a los funcionarios a posibles factores de riesgo de trabajo, por lo que se debe tomar en cuenta la asignación de otro espacio físico para el docente Jonatan, se recomienda ubicarlo en el recinto de apoyo educativos ubicada en el aula #26, aquí se cuenta con mejores condiciones ambientales como: ventilación, espacio, iluminación (que aunque su condición visual lo califica de ceguera legal, le favorece la iluminación ya que recibe algunos estímulos, disminuyendo la fatiga visual que le ocasiona estar en recintos saturados y con poca luz), el acceso está más libre de obstáculos. Dicho espacio fue evaluado por el equipo de atención el día de la visita y dado que el funcionario desempeña funciones en este lugar debido a que pertenece a este comité, se recomienda que sea esta aula.

17. El mobiliario que utiliza el funcionario como se observa en la fotografía #3 (en este caso silla y escritorio) debe cambiarse inmediatamente, ya que no cumple con los criterios mínimos de ergonomía física, a continuación, se brindan las recomendaciones y criterios a tomar en cuenta para la adquisición correspondiente: Mesa de trabajo: Las dimensiones de la mesa deben ser apropiadas para que se pueda colocar cómodamente la pantalla, el teclado, el "ratón", los documentos y el resto de los materiales y útiles de trabajo. Es recomendable que las dimensiones oscilen entre los siguientes parámetros: • Largo: 120-180 cm., siendo 120 cm., el mínimo necesario. • Ancho: 80 cm. Puede estar indicada una anchura algo mayor a fin de asegurar que entre el teclado y el borde de la mesa quede una distancia de al menos 10 cm., actuando así ese espacio de reposa manos. • Alto: 67-77 cm., como mínimo. En todo caso, el espacio bajo la mesa debe ser • suficiente para alojar las piernas, cómoda y suficientemente, de manera que pueda cambiar de postura. • Profundidad del espacio debajo del tablero debe ser suficiente como para que pueda situar sus piernas con holgura, sin que sufran ningún tipo de presión. Las medidas del espacio para los miembros inferiores serán de un mínimo de 60 cm de ancho por 65-70 cm., de profundidad. Silla de trabajo • Debe ser una silla regulable en altura e inclinación: • La altura del asiento debe ser ajustable. * El respaldo debe tener una suave prominencia que permita el apoyo lumbar (para la parte baja de la espalda) y ayude a mantener una postura correcta. Debe ser ajustable en altura. También en inclinación, para facilitar la relajación ocasional de la espalda. • Los mecanismos de ajuste deben ser fácilmente manejables estando sentado. • Las sillas serán giratorias, con cinco apoyos provistos de ruedas que permitan el desplazamiento cuando sea conveniente -por ejemplo, para acceder a materiales de trabajo que no estén al alcance- y faciliten el sentarse y el levantarse Los reposabrazos: • Facilitan el cambio de postura y reducen la carga muscular de la zona cuello-hombro • Es recomendable que sean ajustables en altura.

18. Coordinar con el comité de gestión de riesgos para que se le brinden las pautas a seguir en los protocolos de evacuación, se debe tomar en cuenta mantenerlo cerca de las salidas de emergencia, asignar 2 o 3 funcionarios que apoyen al docente en caso de una eventual emergencia, revisar periódicamente las rutas de evacuación con él y asegurarse que las realiza de manera segura.

19. La jefatura debe coordinar con instituciones competentes en materia de discapacidad para que se impartan charlas, talleres o capacitaciones de concientización al personal del centro educativo en el tema de discapacidad. Como sugerencia, se pueden llevar a cabo en las reuniones de personal”.

Al respecto, este Tribunal, en repetidas ocasiones, se ha pronunciado sobre la particular obligación que tiene el Estado de garantizar la igualdad de oportunidades y derechos de las personas con discapacidad. Esa obligación se deriva tanto del artículo 33 constitucional como de diversos tratados sobre derechos humanos debidamente ratificados por Costa Rica.

Primeramente, la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra personas con discapacidad, Ley No. 7948, define la discriminación contra las personas con discapacidad de la siguiente forma:

“Art. I. 2. Discriminación contra las personas con discapacidad. a) El término “discriminación contra las personas con discapacidad” significa toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales”.

Ese convenio internacional establece la obligación de propiciar la plena integración en la sociedad de las personas con discapacidad.

Por su parte, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo, Ley N.o 8661 de 29 de setiembre de 2008, en su artículo 27, dispone respecto al trabajo y empleo:

“1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

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;

(...) i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo”.

Por otro lado, el Estado costarricense también incorporó al ordenamiento jurídico, el Convenio 111 de la OIT relativo a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Ley de Igualdad de Oportunidades (ley No. 7600), cuya lectura integrada obliga al Estado a velar no solo por la promoción del empleo para las personas con discapacidad sino también por la eliminación de todas las barreras físicas, legales y culturales que impiden una inclusión plena y efectiva de este colectivo en la fuerza laboral del país. Así el empleador se ve obligado a adaptar el empleo y el entorno a las condiciones y necesidades de la persona con discapacidad que lo requiera, lo que puede incluir cambios en el espacio físico y provisión de ayudas técnicas o servicios de apoyo (artículo 26 de la ley 7600).

En el sub lite, la Sala tiene por acreditado que pese al hecho de que el Liceo de Esparza fue debidamente notificado del Informe de Asesoría en Productos de Apoyo a Personas Funcionarias con Discapacidad #004, el cual establece una serie de recomendaciones a fin de promover un entorno laboral de calidad en igualdad de oportunidades a tenor de la normativa referida anteriormente, lo cierto es que el centro académico accionado no ha cumplido con una serie de medidas y recomendaciones consignadas en dicho informe. Se comprueba que solamente ha cumplido las recomendaciones enumeradas 8, 10, 11, 16, 18. Parcialmente las siguientes: 4, 6, 7, 12, 17 y pendientes en su totalidad: 1, 2, 3, 5, 9, 13, 14, 15 y 19.

Lo que ciertamente coincide con lo señalado por la recurrente de que algunas recomendaciones han sido cumplidas por la autoridad recurrida; sin embargo, como ya quedó acreditado, también es cierto, que muchas de las recomendaciones no han sido desarrolladas o ejecutadas en favor del amparado. A modo de resumen, el informe en cuestión detalla los ajustes que el liceo recurrido debe cumplir, tales como software y hardware, ubicación adecuada para el funcionario, formatos de documentos accesibles, adaptaciones en muebles y aparatos de uso común, así como las carencias en infraestructura que deben corregirse. Sin embargo, señala la autoridad accionada que no han sido cumplidas debido a razones presupuestarias, entretanto en el último informe, entre otros argumentos, se señala que se está en proceso de contratación, que se incluirá en el Plan de Trabajo Anual 2024 del centro educativo, así como que se estará solicitando al MEP una partida específica para adquirir el sistema de cómputo requerido.

En razón de lo anterior, es menester indicar que el logro de la igualdad de oportunidades para la población con discapacidad constituye un núcleo central importante de las obligaciones estatales, así como el deber de prevenir la discriminación por motivos de discapacidad y de fomentar la igualdad material para las personas con algún grado de discapacidad. Es decir, que las personas con discapacidad deben recibir el apoyo que necesitan en el marco de las estructuras comunes de educación, salud, empleo y servicios sociales. Como se ha mencionado, el cumplimiento del deber estatal de fomentar la igualdad de oportunidades y de derechos de las personas con discapacidad presupone el cumplimiento, por parte de las autoridades competentes, de ciertas prestaciones mínimas, que hacen las veces de precondiciones o requisitos de indispensable cumplimiento, para materializar dicha igualdad de oportunidades y derechos en la vida real. Estas precondiciones, se constituyen en esencia una obligación positiva de actuación en cabeza de las autoridades, como por ejemplo, la garantía del acceso por las personas discapacitadas a la información, la provisión de los servicios y medios de apoyo necesarios y la concientización de la población no discapacitada, en particular de las autoridades competentes, sobre las condiciones de vida y necesidades de las personas con discapacidad.

En ese sentido, no resulta de recibo para este Tribunal el argumento que brinda la autoridad recurrida para no dar cumplimiento con el informe. Lo anterior, pues la Sala sostiene el criterio de que tal alegato no resulta válido para justificar la lesión a un derecho fundamental y en este caso para omitir el deber de la Administración de fomentar la igualdad de oportunidades y de derechos de las personas con discapacidad y menos para no incorporar a las personas con discapacidad en un entorno laboral.

Al respecto, en la sentencia N.o 2009-019021, este Tribunal se analizó el tema del derecho al trabajo para las personas con discapacidad. En esa resolución, se indicó lo siguiente:

“IV.- Sobre el derecho al trabajo de las personas con discapacidad. Históricamente las personas con discapacidad han sido objeto de actos de discriminación que dificultan su acceso o permanencia en distintos puestos de trabajo, tanto en el sector público, como en el privado. Precisamente con el fin de atacar dicha problemática, se han incorporado al Ordenamiento Jurídico Costarricense una serie de normas que tienen, entre otros fines, la eliminación de este tipo de prácticas. Ejemplos de lo anterior, son lo dispuesto por el artículo 2 Convenio 111 de la OIT relativo a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación, el artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, y los artículos 23 y 24 de la Ley de Igualdad de Oportunidades que en lo que interesa señalan:

“Artículo 2.- Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica

nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto”

“Artículo 27.- Trabajo y empleo

1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

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.

2. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.”

“Artículo 23.- Derecho al trabajo

El Estado garantizará a las personas con discapacidad, tanto en zonas rurales como urbanas, el derecho de un empleo adecuado a sus condiciones y necesidades personales”

De igual manera, el artículo 24 dispone en lo conducente:

“Artículo 24.- Actos de discriminación

Se considerarán actos de discriminación el emplear en la selección de personal mecanismos que no estén adaptados a las condiciones de los aspirantes, el exigir requisitos adicionales a los establecidos para cualquier solicitante y el no emplear, por razón de su discapacidad, a un trabajador idóneo.”

Tal y como se deduce de la lectura de los artículos de cita, existe una obligación por parte del Estado de velar no sólo por la promoción del empleo para las personas con discapacidad, sino también por la eliminación de todas las barreras físicas, legales y culturales que impiden una inclusión plena y efectiva de este colectivo en la fuerza laboral del país, de manera que cualquier acción en la que el Estado se convierta en un agente promotor de desigualdad en esta materia, resulta totalmente contraria a derecho.”

En este particular, si bien no le compete a esta Sala determinar el modo concreto de como debe actuar las instancias administrativas y educativas del MEP, ni mucho menos entrar a analizar la procedencia o no de las recomendaciones que contiene el informe en mención, sí resulta procedente ordenar que se dispongan las acciones afirmativas o correctivas dirigidas a corregir las desigualdades sociales a las que se ve sometida la parte amparada, conforme a los instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos, puesto que los poderes públicos, además de evitar cualquier tipo de discriminación, están constitucional y convencionalmente obligados a desarrollar y ejecutar acciones afirmativas a favor de esta población.

Conclusión

En mérito de lo expuesto, lo procedente es estimar parcialmente el presente recurso de amparo, tal y como se indicará en la parte dispositiva de esta resolución, pues la autoridad recurrida ha cumplido parcialmente las recomendaciones enumeradas 4, 6, 7, 12 y 17 del Informe de Asesoría en Productos de Apoyo a Personas Funcionarias con Discapacidad #004 y tiene pendientes en su totalidad las enumeradas 1, 2, 3, 5, 9, 13, 14, 15 y 19.

Siendo que se comprueba que cumplió con las recomendaciones enumeradas 8, 10, 11, 16 y 18, respecto a éstas se declara sin lugar el recurso. Además, se dispone notificar esta sentencia a la Directora de Gestión del Talento Humano del MEP para lo que corresponda en atención a lo aquí resuelto.

Por tanto

Se declara parcialmente con lugar el recurso, por la falta de cumplimiento en su totalidad del Informe de Asesoría en Productos de Apoyo a Personas Funcionarias con Discapacidad #004. Se ordena a Rosemary Soto Ovaras, en su condición de Directora del Liceo de Esparza o a quien ejerza ese cargo, adoptar las medidas necesarias dentro del ámbito de sus competencias, para que, en el plazo de **TRES MESES**, contado a partir de la notificación de esta sentencia, respecto al Informe de Asesoría en Productos de Apoyo a Personas Funcionarias con Discapacidad #004 se ejecute lo que falta de las medidas establecidas en las recomendaciones enumeradas 4, 6, 7, 12 y 17 y se cumpla en su totalidad las recomendaciones 1, 2, 3, 5, 9, 13, 14, 15 y 19. Se advierte a la autoridad recurrida que de no acatar la orden dicha, incurrirá en el delito de desobediencia y, que de conformidad con el artículo 71 de la Ley de esta jurisdicción, se le impondrá prisión de tres meses a dos años o de veinte a sesenta días multas, a quien recibiere una orden que deba cumplir o hacer cumplir, dictada en un recurso de amparo y no la cumpliere o no la hiciera cumplir, siempre que el delito no esté más gravemente penado. Se condena al Estado al pago de las costas, daños y perjuicios causados con los hechos que sirven de base a esta declaratoria, los que se liquidarán en ejecución de sentencia de lo contencioso administrativo. Respecto a las recomendaciones del citado informe enumeradas 8, 10, 11, 16 y 18, se declara sin lugar el recurso. Se ordena notificar esta sentencia a la Directora de Gestión del Talento Humano del Ministerio de Educación Pública. Notifíquese.