

---

**Política Institucional para la Inclusión y Protección  
Laboral de las Personas con Discapacidad del  
Tribunal Registral Administrativo**

**COMISIÓN:** Comisión Especializada de Empleo y Discapacidad

<b>CONDICIÓN:</b>	Nuevo
<b>VERSION:</b>	001

<b>ELABORADO POR:</b>	<b>COMISIÓN ESPECIALIZADA DE EMPLEO Y DISCAPACIDAD</b>	<b>REVISADO POR:</b>	<b>ASESORÍA LEGAL</b>
	Damaris Mora Vargas Presidente		Hazel Jiménez Zamora Asesora Legal

<b>APROBACIÓN:</b>	<b>Sesión</b>	<b>Acuerdo</b>	<b>Fecha</b>
(Por el órgano Colegiado)	Ordinaria 0020-2023	TRA-SE-043-2023	7/6/2023

---

## TABLA DE CONTENIDO

<b>CONTROL DE VERSIONES Y CAMBIOS</b> .....	3
<b>RESPONSABLE DE ACTUALIZACION</b> .....	3
<b>OBJETIVO</b> .....	4
<b>ALCANCE</b> .....	5
<b>JUSTIFICACION</b> .....	6
<b>NORMATIVA</b> .....	7
<b>DEFINICIONES</b> .....	9
<b>ABREVIATURAS</b> .....	12
<b>TIPOS DE DISCAPACIDAD</b> .....	13
<b>ACCIONES:</b> .....	14
<b>POLÍTICA INSTITUCIONAL PARA LA INCLUSIÓN Y PROTECCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEL TRIBUNAL REGISTRAL ADMINISTRATIVO</b> .....	16
<b>RESPONSABLES:</b> .....	17
<b>RENDICIÓN DE CUENTAS:</b> .....	19
<b>REVISIONES</b> .....	20

---

## CONTROL DE VERSIONES Y CAMBIOS

Número de versión	Fecha de aprobación	Sesión en que se aprueba	Acuerdo de aprobación	Razón del cambio
001	7 de junio 2023	0020-2023	TRA-SE-043-2023	Procedimiento inicial
002				
003				

## RESPONSABLE DE ACTUALIZACION

Damaris Mora Vargas, presidente, Comisión Especializada Empleo y Discapacidad

## OBJETIVO

Establecer los lineamientos que debe seguir el Tribunal Registral Administrativo para garantizar el cumplimiento de la normativa nacional e internacional relacionada con la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en el entorno laboral, desde el enfoque de los Derechos Humanos.

## ALCANCE

Esta política está dirigida a todas las personas funcionarias del Tribunal Registral Administrativo y personas que presenten algún tipo de discapacidad y requieran de soporte o colaboración para permanecer en las instalaciones.

## JUSTIFICACION

El Tribunal Registral Administrativo emite esta política de inclusión a partir de la promulgación de la Ley N°8862, Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público, y su reglamento, Decreto Ejecutivo N°36462-MTSS, mediante el cual se establece que en las ofertas de empleo público de los Poderes del Estado se debe reservar cuando menos un cinco por ciento (5%) de las vacantes, para que sean cubiertas por personas con discapacidad siempre que exista oferta de empleo y se superen las pruebas selectivas y de idoneidad.

Además de garantizar la igualdad de todas las personas usuarias y funcionarias de esta institución, tanto las que actualmente laboran como los que se integrarán en un futuro, siendo esta una de las acciones afirmativas en beneficio de la población con discapacidad.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo, aprobada por la Asamblea Legislativa de Costa Rica por Ley N° 8661 dispone que los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás; por tanto, se prohíbe 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, condiciones de trabajo seguras y saludables, y en particular la igualdad de oportunidades y de remuneración por igual valor, incluida la protección contra el acoso y la reparación por agravios sufridos.

## NORMATIVA

Tipo Normativa	Nombre o Título	Fecha de emisión	Artículos	Descripción (literal o resumida)
Constitución Política	Constitución Política de la República de Costa Rica	07/11/1949	33	Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana.
Ley	Ley N° 7948, Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las Personas con Discapacidad	08/12/1999		Eliminación de todas las formas de discriminación contra las Personas con Discapacidad
Ley	N° 8661, Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad	24/04/2007	04 y 27	Los Estados Parte se comprometen a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna por motivos de discapacidad, asimismo, reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás, en entornos laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.
Ley	N° 7600, Ley Igualdad de Oportunidades para las	29/05/1996		Establece la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.

	Personas con Discapacidad y su reglamento			
Ley	N° 8862, Ley de Inclusión y Protección laboral para las personas con discapacidad en el sector público y su reglamento	16/09/2010		Establece la inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad en el sector público.
Ley	N° 9343, Ley Reforma Procesal Laboral	09/12/2015		Establece la prohibición de toda discriminación en el trabajo por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación.
Reglamento	Reglamento N°36462-MP-MTSS Reglamento a la Ley de Inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad	21/03/2011		Inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad
Política	Política Nacional de Discapacidad 2011 – 2030	07/04/2011		Se establece como parte de cuatro enfoques fundamentales: Derechos Humanos, Desarrollo Inclusivo con Base Comunitaria, Equidad de Género y Gerencia Social por Resultados.

---

## DEFINICIONES

- a. **Accesibilidad:** Es la organización y ajuste del entorno físico, las comunicaciones, tecnologías, normas y de los procedimientos, para que sean accesibles e inclusivos para todas las personas.
- b. **Acciones afirmativas o positivas:** Son aquellas medidas orientadas a favorecer y posicionar a determinadas personas o grupos, ya sea con el fin de eliminar o reducir las desigualdades que les afectan.
- c. **Ajustes razonables:** Se entenderá como las modificaciones y las adaptaciones necesarias y adecuadas del entorno laboral, que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, con el fin de garantizar a las personas con discapacidad el goce o el ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales.
- d. **Ayuda técnica:** Elemento requerido por una persona con discapacidad para mejorar su funcionalidad y garantizar su autonomía.
- e. **Barreras:** Son aquellas trabas e impedimentos sociales, económicos o arquitectónicos que dificultan la integración de las personas con discapacidad en la sociedad.
- f. **Candidato o candidata del registro de elegibles paralelo:** Persona con discapacidad que, producto de participar en un concurso demostró ser idónea para ocupar puestos de determinada (s) clase (s) y especialidades, de conformidad con la normativa vigente.
- g. **Certificación de la condición de discapacidad:** Documento emitido por el Consejo Nacional de las Personas con Discapacidad (CONAPDIS), conforme al Decreto Ejecutivo N° 40727-MP-MTSS del 31 de octubre del 2017, que permite constatar la condición de discapacidad en una persona cuando presente deficiencias físicas, sensoriales, intelectuales y/o psicosociales que, al combinarse con el entorno, limitan su funcionamiento y restringen su participación plena y efectiva en el ámbito social y en particular en el laboral. Adicionalmente, es un medio para que las personas puedan acceder a los beneficios de los servicios selectivos, sociales, de salud, de empleo, educación, recreación, transporte, así como bienes, tecnología, comunicación u otros que estén normados.
- h. **Comisión Especializada de Empleo y Discapacidad:** Es la comisión a nivel institucional establecida de conformidad con la Ley N° 8862 y su reglamento, con la finalidad de realizar acciones tendientes al efectivo cumplimiento de lo dispuesto en esta norma.
- i. **Comisión Institucional sobre Accesibilidad y Discapacidad (CIAD):** Comisión establecida según la Ley N° 9171, que tiene como objetivo orientar el cumplimiento de las disposiciones

---

legales relativas a los derechos de las personas con discapacidad. Además, funge como instancia técnica en discapacidad para cada una de las instituciones en las que esté presente.

- j. **Deficiencia:** Toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica.
- k. **Discapacidad:** Cualquier deficiencia física, mental o sensorial que limite, sustancialmente, una o más de las actividades principales de un individuo.
- l. **Equidad:** Es la distribución justa de recursos en el tratamiento de las personas, según sus necesidades, tomando en cuenta las particularidades de cada una.
- m. **Equiparación de oportunidades:** Proceso de ajuste del entorno, los servicios, las actividades, la información, la documentación, así como las actitudes a las necesidades de las personas, en particular de las discapacitadas.
- n. **Igualdad de oportunidades:** Principio que reconoce la importancia de las diversas necesidades del individuo, las cuales deben constituir la base de la planificación de la sociedad, con el fin de asegurar el empleo de los recursos para garantizar que las personas disfruten de iguales oportunidades de acceso y participación en idénticas circunstancias.
- o. **Información y comunicación accesibles:** Todas las acciones que facilitan el intercambio de información a nivel interpersonal, el acceso a la producción y el uso de los mensajes (visuales, auditivos, táctiles, entre otros), así como el manejo de una imagen inclusiva, real y positiva de la persona con discapacidad. Y el uso del lenguaje sencillo y comprensible para todas las personas.
- p. **Personas con discapacidad:** Personas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales de largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.
- q. **Registro de elegibles paralelo:** Lista que contiene personas candidatas con discapacidad elegibles que han sido declaradas idóneas para ocupar determinadas clases de puesto en el sector público.
- r. **Reserva de plazas vacantes:** Acto administrativo formalizado mediante resolución de la máxima jerarquía institucional en la que se hace efectiva la conducta administrativa de reservar.
- s. **Reservar:** Conducta administrativa conforme a la cual el Departamento de Recursos Humanos de la institución reserva al menos un 5% de las plazas vacantes para ser ocupadas por personas con discapacidad.

- t. ***Servicios de apoyo:*** Ayudas técnicas, equipo, recursos auxiliares, asistencia personal y servicios de educación especial, requeridos por las personas con discapacidad para aumentar su grado de autonomía y garantizar oportunidades equiparables de acceso al desarrollo.

## ABREVIATURAS

SIGLAS	SIGNIFICADO
TRA	Tribunal Registral Administrativo
CIAD	Comisión Institucional de Accesibilidad y Discapacidad
CONAPDIS	Consejo Nacional para Personas con Discapacidad
CEED	Comisión especializada de empleo y discapacidad

## TIPOS DE DISCAPACIDAD

- a. **Discapacidad física:** Recibe el nombre de discapacidad física o motora a todo aquel tipo de limitación generada por la presencia de una problemática vinculada a una disminución o eliminación de capacidades motoras o físicas, como por ejemplo la pérdida física de una extremidad o de su funcionalidad habitual.
- b. **Discapacidad sensorial:** La discapacidad sensorial hace referencia a la existencia de limitaciones derivadas de la existencia de deficiencias en alguno de los sentidos que nos permiten percibir el medio sea externo o interno. Existen alteraciones en todos los sentidos, si bien las más conocidas son la discapacidad visual y la auditiva.
- c. **Discapacidad intelectual:** La discapacidad intelectual se define como toda aquella limitación del funcionamiento intelectual que dificulta la participación social o el desarrollo de la autonomía o de ámbitos como el académico o el laboral, poseyendo un coeficiente intelectual inferior a 70 e influyendo en diferentes habilidades cognitivas y en la participación social. Existen diferentes grados de discapacidad intelectual, los cuales tienen diferentes implicaciones a nivel del tipo de dificultades que pueden presentar.
- d. **Discapacidad psíquica:** Hablamos de discapacidad psíquica cuando estamos ante una situación en que se presentan alteraciones de tipo conductual y del comportamiento adaptativo, generalmente derivadas del padecimiento de algún tipo de trastorno mental.

---

## ACCIONES:

Dentro de las acciones necesarias para el efectivo cumplimiento de la Ley N°8862, su reglamento y la presente política institucional, se realizan las siguientes acciones:

- a) Estudio de puestos que identifica las plazas vacantes: Para que la reserva de plazas sea efectiva, la Comisión Especializada de Empleo y Discapacidad, deberá realizar el estudio de puestos anualmente para identificar aquellos que serán objeto de la reserva de no menos de un cinco por ciento (5%) de las plazas vacantes en la institución, esto con el fin de que sean ocupadas por personas con discapacidad siempre y cuando cumplan con el proceso de reclutamiento y selección establecido por la institución, el cual será informado al órgano colegiado.
- b) Reclutamiento, selección y evaluación: El proceso de reclutamiento, selección, y evaluación debe ser accesible a los requerimientos particulares de cada persona con discapacidad. Para ello, deberán realizarse todas las adecuaciones y los ajustes razonables que sean necesarios, tanto en las pruebas como en los lugares donde se apliquen. La Comisión Especializada de Empleo y Discapacidad podrá apoyar al Proceso de Gestión Institucional de Recursos Humanos en la adaptación de los procesos o los mecanismos e instrumentos necesarios para asegurar, en ambos casos, la idoneidad de la persona para el desempeño de los cargos de los que se trate.

Además, el Proceso de Gestión Institucional de Recursos Humanos en enero de cada año realizará un estudio técnico sobre las plazas vacantes libres, a fin de determinar cuáles serán sujeto de reserva para la población con discapacidad, los resultados de dicho estudio técnico se informarán al órgano colegiado.

- c) Informes anuales de cumplimiento de la Ley N°8862 y su reglamento: De conformidad con el reglamento a la Ley N°8862, el Proceso de Gestión Institucional de Recursos Humanos con el apoyo de la Comisión Especializada de Empleo y Discapacidad, remitirá a la Comisión Nacional para la Empleabilidad y el Trabajo de las Personas con Discapacidad, un informe anual con el detalle de las acciones realizadas y las justificaciones que se estimen pertinentes. Dichos informes deberán presentarse a más tardar el 30 de noviembre de cada año.
- d) Adopción de medidas presupuestarias: El Departamento Administrativo deberá tomar las previsiones presupuestarias requeridas para que se cuente con el presupuesto necesario para el cumplimiento de la presente política.
- e) Seguimiento y evaluación: El Proceso de Gestión Institucional de Recursos Humanos y la Comisión Especializada de Empleo y Discapacidad serán los obligados de velar por la

---

implementación, el monitoreo y el seguimiento de la Política institucional para la protección e inclusión laboral de las personas con discapacidad y remitir informes al órgano colegiado. El órgano colegiado deberá, de acuerdo con estos informes, dar seguimiento a la implementación, establecer planes de acción y medidas correctivas cuando detecte incumplimiento de esta política.

- f) Revisión periódica de la política institucional: Es responsabilidad de la Comisión Institucional de Accesibilidad y Discapacidad (CIAD), en conjunto con la Comisión Especializada de Empleo y Discapacidad (CEED) evaluar periódicamente la eficacia y evolución de la Política Institucional de Inclusión y Protección Laboral de Personas con Discapacidad, con el asesoramiento y acompañamiento técnico del Consejo Nacional de Personas con Discapacidad y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. La periodicidad de esta revisión será de cuatro años. En caso de inquietudes y situaciones complejas que sobrepasen las capacidades o conocimiento técnico del Proceso de Gestión Institucional de Recursos Humanos, la Comisión Especializada de Empleo y Discapacidad y la CIAD, estarán facultados para consultarle y pedir asesoría técnica especializada al Consejo Nacional de Personas con Discapacidad y al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con el fin de resolver la situación o inquietud que se presente, y que no haya sido resuelta satisfactoriamente por el órgano de consulta.

---

## **POLÍTICA INSTITUCIONAL PARA LA INCLUSIÓN Y PROTECCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEL TRIBUNAL REGISTRAL ADMINISTRATIVO**

El Tribunal Registral Administrativo se compromete a promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad, mediante la implementación de las siguientes acciones:

- ✓ Ajustar la normativa, procesos, planes, programas, proyectos, servicios y prácticas, a las disposiciones vigentes en materia de derechos humanos e igualdad de oportunidades y accesibilidad para personas con discapacidad.
- ✓ Mantener actualizadas las disposiciones reglamentarias y de funcionamiento externas y/o internas, con el fin de asegurar que no contengan medidas discriminatorias o que impidan el acceso de las personas con discapacidad a los servicios institucionales.
- ✓ Incluir en los programas de divulgación, información y capacitación, contenidos referentes a la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, N° 7600, con el fin de alcanzar y concientizar a todo el personal de la institución.
- ✓ Promover que la institución cuente y cumpla con la infraestructura adecuada para el cumplimiento de la Ley N°7600 en las diferentes áreas de las instalaciones del Tribunal.
- ✓ Mantener actualizada la reglamentación relativa a los procesos que puedan afectar de forma directa los principios de accesibilidad e igualdad de oportunidades, como lo son el reclutamiento, selección y promoción de personal, salud ocupacional, entre otros, a lo prescrito en la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, N°7600 y al Reglamento a la Ley de inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad en el Sector Público, Ley N° 8862.
- ✓ Promover el acceso en todos sus ámbitos a todas las personas, bajo el principio de igualdad de oportunidades y mediante el proceso de equiparación de oportunidades y la eliminación de toda forma de discriminación para las personas con discapacidad.
- ✓ Promover capacitación para todo el personal de la institución en materia de discapacidad, para garantizar el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad.
- ✓ Promover y divulgar el desarrollo de programas, proyectos y actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de las personas con discapacidad.

## RESPONSABLES:

### a. Órgano Colegiado:

Es responsabilidad del Órgano Colegiado:

- ✓ Promover la aplicación de esta política y apoyar las gestiones de mejora necesarias.
- ✓ Velar por la correcta y oportuna aplicación de esta política.
- ✓ Promover e impulsar la ejecución de los programas, proyectos y actividades relacionadas que se definan en la institución.

### b. Proceso de Gestión Institucional de Recursos Humanos:

Es responsabilidad del Proceso de Gestión Institucional de Recursos Humanos:

- ✓ Promover las oportunidades necesarias a la población con discapacidad de ser tratados en igualdad y equidad de condiciones en los procesos de reclutamiento y selección de personal, así como de acceso a la carrera administrativa.
- ✓ Analizar y valorar posibles acciones afirmativas para ser incorporadas en los procedimientos internos, con el fin de promover dichas oportunidades a esta población. Estas consideraciones se harán siempre en apego y cumplimiento de los requisitos técnicos y legales como lo establece la normativa interna de la institución.
- ✓ Propiciar a través de las comisiones y Consejo Académico, espacios de capacitación e inducción relacionada con la discapacidad e igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.

### c. Comisión de salud ocupacional:

Es responsabilidad de la Comisión de salud ocupacional:

- ✓ Definir en las instalaciones del Tribunal Registral Administrativo las áreas que deben quedar excluidas del cumplimiento de la Ley N°7600, debido a que por razones de seguridad y considerando el nivel de riesgo, el acceso debe estar limitado no solo a personas con discapacidad, sino también a personal no autorizado.

- 
- ✓ Promover que los espacios públicos y de trabajo cumplan con las medidas de salud ocupacional para las personas con discapacidad, según Ley N°7600.

**d. Comisión Institucional de Accesibilidad y Discapacidad (CIAD):**

Es responsabilidad de la Comisión Institucional de Accesibilidad y Discapacidad (CIAD):

- ✓ Elaborar un Plan de Trabajo sobre Accesibilidad y Discapacidad y asignar responsables de su ejecución.
- ✓ Definir los mecanismos de monitoreo y evaluación de aplicación del Plan de Trabajo sobre Accesibilidad y Discapacidad.
- ✓ Mantener actualizada la normativa interna para que cumpla con los estándares nacionales e internacionales sobre discapacidad.
- ✓ Realizar la implementación del Plan de Trabajo Anual sobre Accesibilidad y Discapacidad.

**e. Departamento Administrativo**

Es responsabilidad del Departamento Administrativo:

- ✓ Incluir dentro de los procesos de contratación medidas que aseguren que las instalaciones e infraestructura se adecúen a lo establecido en la Ley N°7600.
- ✓ Incorporar en el presupuesto institucional los recursos financieros necesarios para el desarrollo de actividades de sensibilización en torno al tema abordado en esta política.

## RENDICIÓN DE CUENTAS:

### a. Informe de cumplimiento de la Ley N°7600 y su reglamento:

- ✓ La Comisión Institucional de Accesibilidad y Discapacidad (CIAD) debe elaborar un plan de trabajo anual el cual ha de ser remitido al Consejo Nacional para Personas con Discapacidad (CONAPDIS) al inicio de cada año.
- ✓ Además, la CIAD debe rendir informes semestrales a CONAPDIS sobre su constitución y el cumplimiento de sus funciones.

### b. Informe de cumplimiento de la Ley N°8862 y su reglamento:

- ✓ De conformidad con el reglamento a la Ley N°8862, el Proceso de Gestión Institucional de Recursos Humanos deberá elaborar y remitir al Consejo Directivo y a la Comisión Institucional de Accesibilidad y Discapacidad un informe anual de cumplimiento de la Ley N° 8862, con el detalle de las acciones realizadas y las justificaciones que se estimen pertinentes. Dichos informes deberán presentarse, a más tardar, el 30 de noviembre de cada año.

## REVISIONES

Es responsabilidad de la Comisión Institucional de Accesibilidad y Discapacidad (CIAD) y la Comisión Especializada de Empleo y Discapacidad (CEED) evaluar periódicamente la eficacia y evolución de la Política institucional para la accesibilidad, inclusión y protección de las personas con discapacidad del Tribunal Registral Administrativo, con el asesoramiento y acompañamiento técnico del Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONAPDIS). La periodicidad de esta revisión será de cuatro años.