

---

**Política institucional de igualdad de oportunidades  
para la persona con discapacidad del  
Tribunal Registral Administrativo**

**COMISIÓN:** Comisión Institucional de Accesibilidad y Discapacidad (CIAD)

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

<b>ELABORADO POR:</b>	<b>COMISIÓN INSTITUCIONAL DE ACCESIBILIDAD Y DISCAPACIDAD (CIAD)</b>	<b>REVISADO POR:</b>	<b>ASESORÍA LEGAL</b>
	Celso Damián Fonseca Mc Sam Presidente		Arlene González Castillo Asesora Legal

<b>APROBACIÓN:</b>	<b>Sesión</b>	<b>Acuerdo</b>	<b>Fecha</b>
(Por el órgano Colegiado)	O-0048-2023	TRA-SE-133-2023	06/12/2023

## TABLA DE CONTENIDO

CONTROL DE VERSIONES Y CAMBIOS .....	3
RESPONSABLE DE ACTUALIZACION .....	3
OBJETIVO .....	4
ALCANCE.....	5
JUSTIFICACION .....	6
NORMATIVA.....	7
DEFINICIONES.....	9
ABREVIATURAS .....	11
TIPOS DE DISCAPACIDAD .....	12
POLÍTICA INSTITUCIONAL SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD .....	13
REVISIONES .....	16

---

## CONTROL DE VERSIONES Y CAMBIOS

Número de versión	Fecha de aprobación	Sesión en que se aprueba	Acuerdo de aprobación	Razón del cambio
001	06/12/2023	O-0048-2023	TRA-SE-133-2023	Procedimiento inicial
002				
003				

## RESPONSABLE DE ACTUALIZACION

Celso Fonseca Mc Sam, presidente, Comisión Institucional de Accesibilidad y Discapacidad

## OBJETIVO

Establecer los aspectos que debe seguir el Tribunal Registral Administrativo por medio de la Ley 7600, denominada Ley de igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad y su Reglamento para garantizar el cumplimiento de la normativa nacional e internacional relacionada con la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.

## 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 institucional sobre igualdad de oportunidades para personas con discapacidad a partir de la promulgación de la Ley N° 7600, denominada “Ley de igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad” y su Reglamento, mediante el cual surgen una serie de lineamientos de acatamiento obligatorio tanto para las instituciones públicas como privadas, tendientes a garantizar el acceso a los servicios y la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, viéndose esto reflejado tanto en materia de nombramientos, infraestructura, comunicación, sensibilización, etc.

Además de garantizar la igualdad de oportunidades para las personas funcionarias del Tribunal, así como las personas usuarias, esta política tiene como principal propósito el de servir para mejorar la calidad de vida de las personas que presenten algún tipo de discapacidad.

Tomando en consideración que la igualdad de oportunidades es una garantía de un futuro social más equitativo que permita la diversificación, el crecimiento mutuo de los distintos sectores además es la clave para una cultura más equitativa.

## 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 y 56	Establece el principio de igualdad laboral y no discriminación, además del derecho al trabajo del individuo y la obligación de la sociedad.
Ley	Ley 7948, Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las Personas con Discapacidad.	08/12/1999	Toda la ley.	Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las Personas con Discapacidad. Debe hacerse una descripción literal o resumida de los artículos de la norma aplicable, no simplemente citar el nombre de la ley.
Ley	Ley 8661, Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.	24/04/2007	04 y 27	Discapacidad de la ONU, ley 8661, se promoverá la participación ciudadana de las personas con discapacidad, en los diferentes órganos del Poder Legislativo y la rendición de cuentas como un mínimo en la Ética de la Función Pública
Ley	Ley 7600, Ley Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.	29/05/1996	Toda la ley.	Establece la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.
Ley	Ley 8862, Ley de Inclusión y Protección laboral para las personas con discapacidad	16/09/2010	Artículo único.	Establece la inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad en el sector público.

	en el sector público.			
Ley	Ley 6267, Ley General de la Administración Pública.	02/05/2078	102, inciso a) y 103, inciso 3)	Donde se le da la potestad a la administración de hacer los actos necesarios para el eficiente despacho.
Decreto	Decreto Ejecutivo 36462-MP-MTSS. Reglamento a la Ley de Inclusión y Protección Laboral de las personas con discapacidad en el Sector Público, Ley N° 8862	02/02/2011	06	El máximo jerarca de cada institución, con base en el estudio técnico y recomendación elaborada por la Comisión Especializada, procederá a emitir una Política Institucional y dictará la respectiva resolución administrativa de reserva de plazas que corresponda para cada año, la cual deberá ser publicada en el Diario Oficial La Gaceta y un extracto de la misma en un medio de prensa escrita. Dicha resolución deberá ser comunicada a la Dirección General del Servicio Civil, a la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria (STAP) cuando corresponda y, en todo caso a la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
Decreto	Decreto Ejecutivo 26831-MP. Reglamento a la Ley 7600 de Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad.	23/03/1998		Establece la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.



---

## DEFINICIONES

**Accesibilidad:** Organización y ajuste del entorno físico, las comunicaciones, tecnologías, normas y de los procedimientos, para que sean accesibles e inclusivos para todas las personas.

**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.

**Ayuda técnica:** Elemento requerido por una persona con discapacidad para mejorar su funcionalidad y garantizar su autonomía.

**Barreras:** Son aquellas trabas e impedimentos sociales, económicos o arquitectónicos que dificultan la integración de las personas con discapacidad en la sociedad.

**Deficiencia:** Toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica.

**Discapacidad:** Cualquier deficiencia física, mental o sensorial que limite, sustancialmente, una o más de las actividades principales de un individuo.

**Equidad:** Es la distribución justa de recursos en el tratamiento de las personas, según sus necesidades, tomando en cuenta las particularidades de cada una.

**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.

**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.

**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.

---

***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.

***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

## TIPOS DE DISCAPACIDAD

***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.

***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.

***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.

***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.

---

## **POLÍTICA INSTITUCIONAL SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

En cumplimiento a lo establecido en la Ley 7600, denominada “Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad” y su Reglamento que establecen la obligatoriedad de brindar Igualdad de Oportunidades a las personas con discapacidad; y con fundamento en los artículos 102, inciso a) y 103, inciso 3), de la Ley General de la Administración Pública (Ley 6227 del 2 de mayo de 1978) y el numeral 6 del Reglamento a la Ley de Inclusión y Protección Laboral de las personas con discapacidad en el Sector Público (Decreto Ejecutivo 36462 del 2 de febrero del 2011), se emite la siguiente política:

### **Considerando que:**

**I.-** La discapacidad es una desarmonía entre el entorno y la persona, en la que ambos son responsables de los esfuerzos que se hagan para atenuarla o compensarla, por lo tanto, no es sólo un asunto de la propia persona o su familia, sino también es una situación que involucra el entorno social, político, económico y cultural.

**II.-** La Ley 8661 del 7 de agosto del 2008, aprueba la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo, en cada una de sus partes.

**III.-** La Convención Internacional de Derechos de las Personas con Discapacidad, en su artículo 27 promueve que se prohíba 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.

---

IV.- La Ley 8862 del 16 de setiembre del 2010, Ley de Inclusión y Protección Laboral de las personas con discapacidad en el Sector Público, reservó un porcentaje no menor del 5% de las plazas vacantes en la Administración Pública, para ser cubiertas por las personas con discapacidad, siempre que existan ofertas de empleo y se superen las pruebas selectivas y de idoneidad que corresponda.

**Por tanto;**

El Tribunal Registral Administrativo establece y se compromete a aplicar la siguiente política:

Garantizar el acceso equitativo a todas las personas funcionarias del Tribunal Registral Administrativo y a las personas usuarias de la Institución, en igualdad de oportunidades y sin ninguna discriminación, propiciando el acceso a los espacios físicos, a la información y a los medios de comunicación, a través de sistemas adaptados a las necesidades de la población con discapacidad, promoviendo un mejoramiento continuo y sensibilizando al personal para lograrlo.

**Cumpliendo con los siguientes Objetivos:**

- A. Contribuir a mejorar la calidad de vida de la población con discapacidad de nuestro país, generando las condiciones para la participación social en igualdad de derechos y oportunidades, en el proceso de desarrollo institucional.
  
- B. Promover los cambios culturales hacia la generación de sentimientos solidarios, para la superación de la discriminación social, que impide la inclusión de la población con discapacidad en el medio laboral.

**Con las siguientes acciones estratégicas:**

- Promover la equiparación de oportunidades de acceso a espacios físicos, adecuando el entorno, los servicios y las instalaciones de atención al público a todas las personas.
- Procurar el apoyo a las personas con discapacidad, garantizando la igualdad de oportunidades y su participación en el quehacer institucional.
- Impulsar el uso y el acceso a los diferentes medios de comunicación a las personas con discapacidad.
- Desarrollar acciones de sensibilización y capacitación sobre discapacidad dirigida a todo el personal del Tribunal Registral Administrativo.
- Capacitar al personal para que pueda atender a usuarios y compañeros con alguna discapacidad en especial.
- Impulsar el desarrollo o adquisición de sistemas y activos que faciliten el trabajo de las personas y usuarios con alguna discapacidad.
- Revisar y analizar los reglamentos existentes en la Institución para verificar el cumplimiento de la Ley 7600, además, procurar la modificación de los aspectos que así lo ameriten.

El Tribunal Registral Administrativo comunicará esta política a todos los funcionarios de la institución, así como a los usuarios externos mediante su publicación en la página web de la Institución.

## REVISIONES

Es responsabilidad de la Comisión Institucional de Accesibilidad y Discapacidad (CIAD) evaluar periódicamente la eficacia y evolución de la Política institucional sobre igualdad de oportunidades para 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.