



**Política Institucional contra el Acoso Laboral en el
Tribunal Registral Administrativo**

DEPARTAMENTO: Asesoría legal

PROCESO: Comisión de acoso

CONDICIÓN:	Nuevo
VERSION:	001

ELABORADO POR:	PROCESO DE COMISION DE ACOSO	REVISADO POR:	Comisión de acoso
	Hazel Jiménez Zamora		Miembros de la Comisión

APROBACIÓN: (Por el órgano Colegiado)	Sesión	Acuerdo	Fecha
	Sesión Ordinaria TRA-0047- 2025,	TRA-SE-115- 2025	03 de diciembre de 2025



TABLA DE CONTENIDO

CONTROL DE VERSIONES Y CAMBIOS.....	3
RESPONSABLE DE ACTUALIZACION.....	3
OBJETIVO.....	4
ALCANCE	4
JUSTIFICACION	4
NORMATIVA	5
ABREVIATURAS.....	6
TITULO.....	6





CONTROL DE VERSIONES Y CAMBIOS

Número de versión	Fecha de aprobación	Sesión en que se aprueba	Acuerdo de aprobación	Razón del cambio
001	25 de noviembre 2025	Sesión Ordinaria TRA-0047-2025,	TRA-SE-115-2025	Se crea una política sobre acoso laboral
002				
003				

RESPONSABLE DE ACTUALIZACION

Hazel Jiménez Zamora, presidente Comisión de acoso laboral y sexual del Tribunal Registral Administrativo.



OBJETIVO

Se emite la presente política que tiene como objeto prevenir, detectar, sancionar y promover la erradicación de toda forma de acoso laboral, conforme a los derechos humanos, los principios constitucionales costarricenses, y los estándares establecidos en el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

ALCANCE

Todos los funcionarios, colaboradores, pasantes, practicantes, voluntarios, que laboren en el Tribunal Registral Administrativo, así como proveedores, contratistas, colaboradores externos que interactúan en instalaciones del Tribunal o con personal de este.

JUSTIFICACION

El Tribunal Registral Administrativo reconoce el derecho de todos sus colaboradores a un ambiente laboral seguro, respetuoso, inclusivo y libre de violencia y acoso, por lo cual emite la presente política de acatamiento obligatorio.



NORMATIVA

Tipo Normativa	Nombre o Título	Fecha de emisión	Artículos	Descripción
Política institucional	Política Institucional contra el Acoso Laboral	25 de noviembre 2025		Política institucional contra el acoso laboral en el Tribunal Registral Administrativo



ABREVIATURAS

SIGLAS	SIGNIFICADO
TRA	Tribunal Registral Administrativo





Política Institucional contra el Acoso Laboral en el Tribunal Registral Administrativo

Introducción

El Tribunal Registral Administrativo reconoce el derecho de todas sus colaboradores a un ambiente laboral seguro, respetuoso, inclusivo y libre de violencia y acoso, por lo cual emite la presente política de acatamiento obligatorio que tiene como objeto prevenir, detectar, sancionar y promover la erradicación de toda forma de acoso laboral, conforme a los derechos humanos, los principios constitucionales costarricenses, y los estándares establecidos en el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Fundamento normativo

- La Constitución Política de Costa Rica, garantiza la dignidad humana, igualdad, no discriminación y derechos laborales.
- El Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, establece obligaciones para que los Estados y sus instituciones adopten políticas, medidas preventivas, procedimientos de denuncia y sanciones para asegurar un mundo laboral libre de violencia y acoso.
- Jurisprudencia y doctrina costarricense que reconoce el acoso laboral como una práctica contraria al derecho al trabajo digno, a la salud y a la integridad personal.

Definiciones

Para los efectos de esta política, se entenderá por:

1. **Acoso laboral:** cualquier conducta o patrón de comportamiento abusivo, hostigamiento, intimidación, maltrato, humillación o discriminación, ya sea verbal, física, psicológica o mediante omisiones, que afecte la dignidad, la salud física o mental, la reputación



profesional, el desempeño laboral o las condiciones de trabajo de alguna persona, de manera individual o colectiva.

- 2. Violencia y acoso en el trabajo:** según el Convenio 190, incluye actos, comportamientos o amenazas que ocurran durante el trabajo, en relación con el trabajo, como resultado de este, incluyendo los trayectos al trabajo cuando forman parte del contexto laboral.
- 3. Acoso por razón de género, discriminatorio, sexual u otras formas específicas:** cuando la conducta se basa en prejuicios o estereotipos relacionados con género, orientación sexual, raza, discapacidad, religión u otra característica protegida.

Ámbito de aplicación

- Aplica a todos los funcionarios, colaboradores, pasantes, practicantes, voluntarios, que laboren en el Tribunal Registral Administrativo, independientemente del área en la que se desempeñen.
- Aplica también para relaciones externas relacionadas con el trabajo: proveedores, contratistas, colaboradores externos que interactúan en instalaciones del Tribunal o con personal de este.

Principios rectores

- Dignidad humana
- Igualdad y no discriminación
- Respeto mutuo
- Transparencia e imparcialidad
- Proporcionalidad en las sanciones
- Confidencialidad y protección contra represalias



Prevención

Para prevenir el acoso laboral, el Tribunal adoptará las siguientes medidas:

1. Sensibilización y capacitación periódica para todo el personal sobre acoso laboral, derechos laborales, salud mental, respeto, diversidad e inclusión.
2. Realización de campañas de divulgación interna de esta política, con comunicación clara de los derechos, deberes y procedimientos para denunciar.
3. Identificación de factores y riesgos psicosociales dentro de la organización, tales como cargas de trabajo inadecuadas, malas relaciones jerárquicas, falta de claridad en roles, entre otros.
4. Diseño y aplicación de mecanismos internos para monitorear el ambiente laboral como estudios de clima laboral, encuestas, buzones de sugerencias seguras.
5. Inclusión de cláusulas de prevención de acoso en contratos con contratistas y proveedores cuando su personal interactúa con el Tribunal.

Procedimiento para denuncia, investigación y sanción

1. Canales de denuncia

- Denunciante podrá presentar su queja ante Recursos Humanos, o ante la Comisión de acoso laboral y sexual del Tribunal.
- Se garantizará la posibilidad de denuncias orales y escritas, así como el uso de medios electrónicos seguros.
- Se debe respetar la confidencialidad de la denuncia para proteger a posibles víctimas y a testigos.



2. Medidas cautelares provisionales

- Una vez recibida la denuncia, el Tribunal podrá adoptar medidas urgentes para proteger a la persona denunciante y evitar la posible continuación del daño, incluyendo separación temporal del denunciado, el cambio de lugar de trabajo, entre otras.

3. Investigación

- La investigación debe iniciarse en plazo de diez días hábiles desde la denuncia y concluirse en un plazo razonable, garantizando el respeto al debido proceso.
- El Equipo Investigador deberá ser imparcial, con representación de diferentes sectores de la institución.

4. Determinación de responsabilidades

- De comprobarse la conducta, se impondrán sanciones proporcionales según gravedad: amonestaciones, suspensión, hasta el despido sin responsabilidad laboral.

5. Protección a la denunciante, denunciante y testigos

- Prohibición de represalias de cualquier tipo.
- Garantía de apoyo psicosocial si la persona lo solicita.

6. Registro y seguimiento

- El Tribunal llevará un registro confidencial de denuncias, investigaciones y resultados.

7. Responsabilidades institucionales

- **Órgano Colegiado y las jefaturas de los departamentos:** promover cumplimiento de esta política, asignar recursos para capacitación, asegurar que los procedimientos sean respetados.



- **Departamento de Recursos Humanos:** implementar esta política, gestionar denuncias, coordinar investigaciones, supervisar sanciones, asegurar confidencialidad.
- **Comisión de acoso laboral y sexual:** asesorar en prevención, investigar o supervisar procedimientos.
- **Todas los funcionarios y colaboradores:** abstenerse de conductas que constituyan acoso, respetar la dignidad del otro, colaborar en mantener un ambiente laboral respetuoso.

Evaluación y mejora continua

- Revisión anual de la política para ajustar mejoras o alinearla con cambios legales nacionales o internacionales.
- Evaluaciones periódicas del ambiente laboral y de los riesgos psicosociales.
- Incorporación de retroalimentación proveniente de los usuarios de esta política tales como denunciantes, testigos, denunciados.