

EL «CASO GUEVARA DÍAZ CONTRA COSTA RICA» EN LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS: LECCIONES PARA EL RÉGIMEN DE EMPLEO PÚBLICO COSTARRICENSE

MSc. Alfonso Chacón Mata¹

RESUMEN

El presente artículo tiene la finalidad de mostrar desde un punto de vista expositivo las lecciones aprendidas del Caso Guevara Díaz contra el Estado de Costa Rica, en la sentencia dictada el 22 de junio de 2022 por la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Después de una explicación del contexto de desarrollo de este caso, se analizan las implicaciones que tiene este veredicto en las relaciones públicas de servicio y para el empleo de personas con discapacidad, en materia de cursos por empleo en la Administración pública. Este fallo tiene cuatro lecciones aprendidas que deben ser observadas en adelante cuando se va a contratar a personas con discapacidad. Finalmente, se reseñan las medidas de garantías de no repetición y la reparación del daño causado por el Estado costarricense.

Palabras claves: discapacidad, concursos públicos, Corte Interamericana, derechos laborales, derechos humanos, discriminación, empleo público.

ABSTRACT

The purpose of this article is to show, from an expository point of view, the lessons learned from the Guevara Díaz Case against the State of Costa Rica, in a ruling handed down on June 22, 2022, by the Inter-American Court of Human Rights. After an explanation of the context of development of this case, we proceed to analyze the implications that this verdict has on public service relations and for the employment of people with disabilities, in terms of courses for employment in the Public Administration. This ruling has four lessons learned that must be observed in the future when hiring people with disabilities. Finally, the measures of guarantees of non-repetition, and the reparation of the damage caused by the Costa Rican State, are outlined.

Keywords: disability, public competitions, Inter-American Court, labor rights, human rights, discrimination, public employment.

Recibido: 01 de agosto de 2024

Aprobado: 13 de noviembre de 2024

1 Licenciado en Derecho por la Universidad de Costa Rica. Es máster en Derecho del Trabajo y Seguridad Social por la Universidad Estatal a Distancia (UNED) y en Protección Internacional de Derechos Humanos por la Universidad de Alcalá de Henares, España. Es profesor asociado a la Facultad de Derecho, la Escuela de Administración de Negocios y la Sede del Atlántico de la Universidad de Costa Rica. Correo electrónico: achaconm@yahoo.com.

I. INTRODUCCIÓN

En esta oportunidad, analizaremos algunas implicaciones que observamos de la sentencia dictada por la Corte Interamericana de Derechos Humanos (en adelante Corte IDH) del *Caso Guevara Díaz contra el Estado de Costa Rica*, la cual fue dictada el 22 de junio de 2022. Consideramos que, después de dos años de su emisión, ha faltado más análisis en torno a las implicaciones de este veredicto.

Por consiguiente, la intencionalidad de este trabajo se refiere sobre algunas lecciones que se derivan del citado fallo, en lo que concierne al trabajo de las personas con discapacidad dentro del sector público costarricense e, incluso, más allende de nuestras fronteras, con las obligaciones genéricas de adoptar los derechos y garantías previstos en la Convención Americana de Derechos Humanos (CADH en adelante), por imperativo de sus artículos 1.1 y 2.

El veredicto que nos ocupa involucra a Costa Rica como parte de la CADH y su obligación de cumplir con las disposiciones previstas en este fallo vinculante. Así, de una manera somera y con la finalidad de generar una explicación jurídica sobre las implicaciones de las sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, se ha sostenido que, entre el derecho interno y el derecho internacional, se suscita una plenitud hermética o sincretismo².

Es decir, al ser el derecho internacional de los derechos humanos un *derecho de tipo subsidiario* que emerge en defecto de ausencia o ineficacia

de disposiciones en derechos humanos por parte de un Estado y que se encuentran previstas en un tratado, la relación de complemento con el derecho interno se articula a través de las diferentes interpretaciones que las instancias supranacionales encargadas de interpretar y aplicar el tratado realicen sobre el tratado suscrito por el Estado parte. En el caso de la CADH, la competencia de la Corte IDH para resolver las funciones consultiva y contenciosa se encuentra prevista en el artículo 62 del instrumento.

En consecuencia, el mecanismo adecuado para incorporar el derecho internacional de los derechos humanos al ordenamiento jurídico interno de un Estado corresponde ineludiblemente a la ratificación de un tratado internacional por parte de este, y es lo que ha ocurrido dentro del Sistema Interamericano con la CADH. Esta incorporación por sí misma no está exenta de tensiones desde un plano doctrinal y funcional, y acarrea que los Estados en uso y potestades de su autodeterminación puedan adaptar este derecho bajo un sistema jurídico sintético e integrado, o si es del caso, incluso puedan tener conflictos entre el derecho internacional y el derecho doméstico o interno por estimarlos como ámbitos muy diferentes y que, consecuentemente, no son capaces de relacionarse entre sí.

No obstante, por esta relación de subsidiariedad y de complemento entre los ordenamientos internos e interamericanos, en nuestra región, se ha hablado de un *ius commune interamericano* que hace dialogar ambos ordenamientos en procura de una tutela común de los derechos estatuidos, principalmente en la CADH³.

2 Nieto Navia, Rafael (edit). (1997). *La Corte y el Sistema Interamericano de Derechos Humanos*. San José, Unión Europea-Corte Interamericana de Derechos Humanos, primera edición, p. 39.

3 Acosta, Paula Andrea. *Ius commune interamericano. Brevisimas notas sobre el concepto de diálogo*, pp. 371-372. En Von Bogdandy, Armin; Morales Antoniazzi, Mariela y Ferrer Mc Gregor, Eduardo. (Febrero de 2017). *Ius constitutionale commune en América Latina: Textos básicos para su comprensión*. Instituto de Estudios Constitucionales del Estado de Querétaro. México-Max Planck. Institute for Comparative Public Law and International Law. México, primera edición.

Para la situación costarricense, la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia se ha referido al valor normativo del derecho internacional de los derechos humanos, desde sus orígenes en funcionamiento⁴, señalando en términos generales que este ámbito del derecho en nuestro ordenamiento jurídico, a diferencia de los otros instrumentos del derecho internacional, no tiene únicamente un valor superior a la ley de acuerdo con el artículo 7.º constitucional, sino que, en la medida en que sus disposiciones brinden mayor cobertura, protección o tutela de un determinado derecho, deben prevalecer por sobre estos, lo anterior teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 48 de la Constitución Política.

Por su parte, en la sentencia n.º 3435-92 y su aclaración n.º 5759-93, esta Sala reconoció que *“los instrumentos de Derechos Humanos vigentes en Costa Rica, tienen no solamente un valor similar a la Constitución Política, sino que en la medida en que otorguen mayores derechos o garantías a las personas, priman por sobre la Constitución”*⁵.

Así, teniendo en Costa Rica los tratados internacionales de protección de derechos humanos un valor “supraconstitucional”, la CADH ha concebido una jurisdicción interamericana con la posibilidad de salvaguardar y conocer la tutela de diferentes provisiones del tratado, a través de la Corte IDH⁶.

Volviendo al caso de análisis de estas líneas, consideramos que no se ha hablado de una manera más abierta de las implicaciones que puede tener este fallo del *Caso Guevara Díaz* para el empleo público costarricense. Por eso vamos a realizar algunas apreciaciones al respecto en esta oportunidad. A manera de un rápido recuento en torno a las expectativas y alcances concretos de esta sentencia, diremos a título preliminar que esta se torna sumamente interesante, debido a los siguientes motivos: a) Costa Rica ha aprobado legislación reciente que viene a transformar el esquema del empleo público, tanto desde su organización como lo relativo al salario⁷. b) Existen copiosas resoluciones vinculantes de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de

4 Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia. Voto n.º 1147-90 de las 16:00 h del 21 de septiembre de 1990. Así, en la sentencia aludida donde se declaró la inconstitucionalidad del artículo 240 de la Ley Orgánica del Poder Judicial para reconocerle a un abogado sentenciado su derecho a la jubilación, se indicó que las normas internacionales de derechos humanos: *tienen, no sólo el rango superior a la ley ordinaria que les confiere el artículo 7 de la Constitución sino también un amparo constitucional directo que prácticamente los equipara a los consagrados expresamente por la propia Carta Fundamental, al tenor del artículo 48 de la misma (reformado por ley N. 7128 de 18 de agosto de 1989); entre esos derechos, concretamente, los reconocidos en los artículos 25, 28 y 30 –así corregidos los que se invocan en la acción- del Convenio sobre la Seguridad Social, N. 102 de la OIT*

5 Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia. Voto n.º 2313-95 de las 16:18 h del 9 de mayo de 1995.

6 El artículo 62 de la Convención Americana de derechos Humanos establece lo siguiente: *“1. Todo Estado parte puede, en el momento del depósito de su instrumento de ratificación o adhesión de esta Convención, o en cualquier momento posterior, declarar que reconoce como obligatoria de pleno derecho y sin convención especial, la competencia de la Corte sobre todos los casos relativos a la interpretación o aplicación de esta Convención. 2. La declaración puede ser hecha incondicionalmente, o bajo condición de reciprocidad, por un plazo determinado o para casos específicos. Deberá ser presentada al Secretario General de la Organización, quien transmitirá copias de la misma a los otros Estados miembros de la Organización y al Secretario de la Corte. 3. La Corte tiene competencia para conocer de cualquier caso relativo a la interpretación y aplicación de las disposiciones de esta Convención que le sea sometido, siempre que los Estados parte en el caso hayan reconocido o reconozcan dicha competencia, ora por declaración especial, como se indica en los incisos anteriores, ora por convención especial”*. Convención Americana de Derechos Humanos. Suscrita en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos. San José, Costa Rica, 7 al 22 de noviembre de 1969. Adoptada en San José, Costa Rica el 22 de noviembre de 1969, entrada en vigor el 18 de julio de 1978, conforme al artículo 74.2 de la Convención.

7 Ley N.º 10 159, *Ley Marco de Empleo Público*, del 8 de marzo de 2022. Publicada en el *Alcance* 50 de *La Gaceta* 46 del 9 de marzo de 2022.

Justicia, en las que se ha decantado en articular principios laborales aplicables en el empleo público, desde su misma creación⁸. c) Se hace riguroso conocer qué tipo de procedimientos laborales de empleo público dictados por la Corte IDH deben tenerse en cuenta para su aplicación en Costa Rica, y qué implicaciones conllevan para la mejora o no de la relación estatutaria del Estado con sus personas servidoras.

El asunto que nos ocupa entrelaza la variable de discapacidad y las oportunidades laborales que existen para personas que se encuentren en esta relación condicional. En otras palabras, la sentencia en cuestión pretende mostrar alguna(s) senda(s) que se deben seguir, las cuales hemos desarrollado en cinco lecciones aprendidas que se derivan de la sentencia y que son explicadas en el acápite tercero de este artículo.

Sin embargo, antes de centrarnos en el objetivo de estas líneas, conviene repasar un contexto rápido de los prolegómenos de este caso, y nos dirigimos seguidamente hacia este imperativo.

II. UN CONTEXTO FÁCTICO SOBRE EL “CASO GUEVARA DÍAZ”

Entrando en materia sobre los antecedentes de este caso, este caso en sede interamericana fue suscitado en el marco de lo acaecido al Sr. Luis Fernando Guevara Díaz, quien posee una discapacidad intelectual y se desempeñaba desde junio de 2001 como misceláneo en el Ministerio

de Hacienda del Gobierno de Costa Rica, bajo una relación contractual de empleo público. Según la jurisprudencia constitucional costarricense, para adquirir una plaza como titular o propietario en ese entonces, se requería un concurso de antecedentes promovido por el mismo Estado⁹.

Unos dos años después (2003), la citada cartera ministerial saca la plaza a concurso, y el señor Guevara Díaz obtuvo la mejor nota entre las personas participantes (78.97). En este proceso de selección, realizó pruebas especiales en razón de su discapacidad, a la vez que fue llamado para realizar una entrevista a cargo de la Unidad Técnica de Aprovechamiento y Servicios Generales del Ministerio de Hacienda el 31 de marzo de 2003¹⁰.

El jefe de Área de Mantenimiento le dirigió el oficio 044-2003 al coordinador general de la Unidad Técnica de Aprovechamiento y Servicios Generales, en el cual manifestó lo siguiente:

Desde el pasado 04 de junio del 2001 fue nombrado interinamente en el puesto No 010179 clase misceláneo, al Señor Luis Fernando Guevara Días (sic), quiero indicar que a pesar de las oportunidades que se le han brindado en los campos de Mantenimiento como ayudante, limpieza de Edificios, Elevadores y otros, su labor no es satisfactoria. Por lo anterior y en virtud de la necesidad de personal que tenemos, solicito el nombrar alguna persona funcional para el puesto. Por otra parte, le indico que por sus problemas de retardo y bloqueo emocional que padece, (información brin-

8 Al respecto, véase Chacón Mata, Alfonso. (Julio de 2012). Los principios propios aplicables a las relaciones de Empleo Público a la luz de las resoluciones de la Sala Constitucional. *Revista de Servicio Civil*. N.º 30. Dirección General de Servicio Civil. Ministerio de la Presidencia de Costa Rica.

9 En ese sentido, dicha interpretación se deriva de los artículos 191 y 192 de la Constitución Política de Costa Rica, los cuales sostienen un régimen estatutario para el sector público, al que se accede en propiedad a través de un concurso.

10 Corte IDH. *Caso Guevara Díaz vs. Costa Rica*. Fondo, reparaciones y costas. Sentencia del 22 de junio de 2022. Serie C, n.º 453, párrafos 29-30.

dada por su madre), considero no es una persona acta (sic) para el puesto. Si se le quisiera ayudar existen varias formas de hacerlo¹¹. (El subrayado es nuestro).

Nótese que el oficio es indicativo de su condición de discapacidad, siendo un elemento central para no considerarlo apto para el puesto, a pesar de que tenía la nota más alta entre todas las personas aspirantes.

Teniendo la anterior comunicación, el coordinador general de la Unidad Técnica de Aprovisionamiento y Servicios Generales, quien estaba a cargo de llevar a cabo la selección del concurso para ocupar el puesto en propiedad, dirigió una comunicación a la Coordinación General de Recursos Humanos y, con vista en el mismo oficio (044-2003), le indicó que el Sr. Díaz Guevara Díaz presentaba problemas en su nuevo nombramiento en un puesto de misceláneo en propiedad. Se considera que: “[...] debido a las funciones que cumple y las oportunidades que se le han dado en su puesto el comportamiento de don Luis Fernando ha incidido negativamente en su devenir laboral e incluso sus actitudes, pueden afectar su seguridad personal, reitero por el tipo de funciones que se realizan por lo cual se sugiere reconsiderar su nombramiento”¹².

Finalmente, en el documento fechado el 12 de junio de 2003, el oficial mayor y director administrativo y financiero del Ministerio de Hacienda le informó al señor Guevara que no fue seleccionado en el concurso para ocupar el puesto en propiedad número 010179, por lo que su nombramiento como funcionario interino en el puesto de Trabajador Misceláneo 1 cesaría el 16 de junio de 2003.

Una de las situaciones que más llama poderosamente la atención en este caso consiste

en que la defensa letrada del Sr. Guevara Díaz acudió ante la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, así como al mismo Ministerio de Trabajo a denunciar la situación acaecida con la denegación de la plaza obtenida a través del concurso de méritos.

Es muy preocupante que ni el órgano jurisdiccional de tutela de derechos fundamentales, ni el órgano técnico de defensa de las personas trabajadoras detectaron anomalía alguna en la exclusión del puesto al señor Guevara Díaz:

- a) Mediante la sentencia del 14 de febrero de 2005, la Sala Constitucional declara “sin lugar” el amparo interpuesto por el afectado. Se basa en que, según la información proporcionada por la entidad recurrida, se tiene por acreditado que el servidor tuvo plena oportunidad de participar, para lo cual se le aplicaron pruebas especiales y específicas en razón de su discapacidad, dando cumplimiento a la normativa vigente con la evaluación respectiva de una profesional en Psicología. Además, el hecho de que el amparado queda en condición de elegible y participa en la selección final del puesto da margen para pensar que tuvo acceso al puesto de su interés, en igualdad de condiciones que los demás aspirantes. Finalmente, aduce que la nota que hace el jefe donde indica los problemas de discapacidad que sufre el recurrente no influye en lo absoluto, debido a que la selección de la plaza se hace de previo a la emisión de dicha misiva.

Para el órgano jurisdiccional, todo lo dicho viene bajo fe de juramento, por lo que le merece crédito la versión dada por el ente estatal. Si existiera una situación de legalidad, oportunidad o conveniencia de la decisión de los órganos

11 *Ibid.*, párrafo 31.

12 Corte IDH. *Caso Guevara Díaz vs. Costa Rica. Fondo (...). Op. cit.* Párrafo 32.

competentes en la escogencia concreta, es una situación que excede su competencia y debe plantearse en la vía ordinaria legal.

- b) El 6 de agosto de 2003, el secretario general del Sindicato de Empleados del Ministerio de Hacienda presenta una denuncia por discriminación laboral ante la Dirección Nacional de la Inspección General de Trabajo. Unos meses después (26/11/2003), la denuncia es declarada sin lugar porque se estimó que no se comprobó que efectivamente existiera discriminación en el ámbito laboral por parte del Ministerio de Hacienda. Se ejercieron los recursos administrativos de revocatoria y apelación, sin resultado favorable alguno para el recurrente¹³.

En la fase de audiencia pública del juicio ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos señala que la discapacidad es un motivo de discriminación que se encuentra prohibido por la misma Convención Americana de Derechos Humanos, y considera que, tratándose del derecho al trabajo, existe una garantía de progresividad de este tipo de derechos que se halla en el artículo

26 del citado texto convencional. La Comisión concluye que “el señor Guevara no fue contratado por el Ministerio de Hacienda por su condición de discapacidad, lo cual constituyó un caso de discriminación encubierta que violó los artículos 24 y 26 de la Convención Americana, en relación con el artículo 1.1 del mismo instrumento”¹⁴.

Por su parte, el Estado costarricense reconoce su responsabilidad internacional por la vulneración de los artículos 8.1, 24, 25.1 y 26 de la Convención Americana, en relación con las obligaciones establecidas en el artículo 1.1 del mismo instrumento, en perjuicio del señor Guevara Díaz¹⁵.

III. EL “CASO GUEVARA DÍAZ CONTRA COSTA RICA” Y SUS IMPLICACIONES LABORALES DENTRO DEL SECTOR PÚBLICO

En materia laboral, desde la promulgación de la Carta Política de 1949 en sus artículos 191 y 192, el sector público costarricense ha tenido un par de paradigmas que han caracterizado su accionar.

13 Cabe destacar que, en el oficio dirigido al ministro de Trabajo y Seguridad Social el 22/08/2005, la directora nacional de Seguridad Social le indica que los razonamientos externados para no nombrar al señor Guevara “están en contraposición con lo que establece la Ley de Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad”, por lo que el proceso administrativo debía ser revisado. En particular, dicha instancia constató que el señor Guevara estaba acreditado para desempeñarse como misceláneo, tal como lo certificó el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, realizó sus labores de manera eficiente mientras desempeñó el cargo, y que su discapacidad nunca constituyó una limitante para el ejercicio de sus funciones³⁹. Esta información fue puesta en conocimiento del presidente de la República mediante una comunicación de 29 de agosto de 2005. (Véase párrafo 41).

14 Corte IDH. *Caso Guevara Díaz vs. Costa Rica. Fondo (...)*. Op. cit., párrafo 43.

15 Al respecto, la sentencia acredita lo siguiente: “El representante se adhirió a los fundamentos de derecho planteados por la Comisión en el Informe de Fondo. Asimismo, presentó alegatos específicos. En relación con el artículo 24 de la Convención, sostuvo que el derecho a la igualdad fue violado puesto que la razón por la cual el señor Guevara no fue elegido para el puesto en el Ministerio de Hacienda fue su discapacidad. Lo anterior, a pesar de que dicha discapacidad no le impedía realizar adecuadamente su trabajo, y además obtuvo notas excelentes durante el proceso de selección. En relación con el artículo 26 de la Convención, el representante sostuvo que se produjo una violación al compromiso del Estado tendiente al desarrollo progresivo al negarse el derecho al trabajo a una persona con discapacidad”.

“El Estado reconoció su responsabilidad por la violación a los artículos 24 y 26 de la Convención Americana, en relación con el artículo 1.1 del mismo instrumento, en perjuicio del señor Guevara (supra párr. 18)”. Corte IDH. *Caso Guevara Díaz vs. Costa Rica. Fondo (...)*. Op. cit., párrafos 44 y 45.

En primer lugar, conformó un régimen estatutario que ha implicado la observancia de una serie de derechos, para aspirar a ser contratado por el Estado. Segundo, este mecanismo estatutario se consolida a través de un régimen de servicio civil, con la autonomía suficiente para promover concursos por mérito e idoneidad¹⁶, según los requerimientos del empleo público costarricense. Más contemporáneamente, con la entrada en vigor de la *Ley Marco de Empleo Público, Ley N.º 10 159*, que fue aprobada en marzo de 2022 y entró en vigor el 10 de marzo de 2023, en el artículo 18, inciso c) de la citada ley, se enuncia que, en los procesos de selección internos, se recurrirá a un concurso donde se aplicarán los tres sistemas de selección aplicables a los procesos de reclutamiento y selección que serían el “sistema de oposición”, el “sistema de concurso de valoración de méritos” y el “sistema de concurso de oposición”. Posteriormente, en el artículo 17, el Decreto n.º 43952-PLAN (“*Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público*”) enumera el detalle específico y la consistencia de cada uno de estos sistemas.

Lo cierto del caso es que, para ninguno de estos sistemas de selección, hoy en día, sería factible discriminar a las personas discapacitadas que participan en concursos selectivos, ni mucho menos, al momento de realizarse el concurso del señor Guevara Díaz, tampoco era posible que no se contemplaran estos procedimientos específicos normados en la Ley N.º 10 159.

Consideramos que esta sentencia interamericana en contra de nuestro país que versa sobre el derecho a la selectividad para personas discapacitadas a través de concurso dentro del régimen de empleo

público tiene importantes implicaciones que reseñaremos seguidamente.

III.I.- El derecho a la igualdad y no discriminación en el empleo estatal: «Protección reforzada» a las personas trabajadoras con discapacidad

A manera de referencia sobre la *discriminación*, invocamos a ELIZABETH ODIO BENITO, quien nos enuncia que la intolerancia y la discriminación se constituyen, en cualquier forma en que aparezcan, como los obstáculos que impiden que exista igualdad real y no solamente formal o jurídica entre todos los seres humanos¹⁷. La autora citada agrega lo siguiente: “*Por discriminar entendemos generalmente tratar distinto lo que es igual. Pero también es discriminar tratar igual lo que es distinto. Es absolutamente básico tener en cuenta que la igualdad entre todos los seres humanos exige la ausencia de discriminación*”¹⁸.

Ahora bien, desde un plano operativo, doctrinariamente se han clasificado las prácticas discriminatorias entre <<directas>> e <<indirectas>>. La primera forma ha sido definida como “discriminación directa” y es relativa a los actos específicos de discriminación. En estos, la acción de un sujeto discriminador (A) causa efectos en un sujeto discriminado (B) mediante la restricción o daño de los derechos y oportunidades (C) de este; de tal modo que es posible establecer o reconstruir una relación causal directa entre la acción individual de A y los efectos de C registrables en B. Estos actos discriminatorios son individuales, particulares o discretos, aunque, como sabemos, solo se hacen posibles si presuponen actitudes moldeadas o

16 Chacón Mata, Alfonso. *Op. cit.*, pp. 115-119.

17 Odio Benito, Elizabeth. (1990). La discriminación en el goce de los derechos humanos, p. 196. Instituto Interamericano de Derechos Humanos. *Curso Interdisciplinario en Derechos Humanos. Manual de conferencias*. IIDH, San José, primera edición.

18 *Ibid*, p. 197.

condicionadas cultural y simbólicamente por el entramado de prejuicios –las actitudes– que dan a la discriminación una dimensión social¹⁹.

La segunda forma de discriminación se denomina “indirecta” y es relativa a la conformación histórica de las normas, rutinas e instituciones sociales que, sin estar dirigidas contra una persona en específico (no son, en ningún caso, actos contra alguien concreto), conllevan el efecto estructural de mantener y profundizar la desventaja del grupo, pues “naturalizan” la estigmatización y contribuyen a reproducir el orden discriminatorio de la sociedad como un todo.

Nos parece que el tribunal interamericano adopta las dos modalidades de discriminación esbozadas, caracterizando que el artículo 24 de la CADH protege el derecho a “igual protección de la ley”, lo que impone la obligación ineludible estatal de respetar y garantizar este umbral protectivo, sin discriminación alguna de este tipo de derecho, según lo refuerza el artículo 1.1 del citado instrumento²⁰.

Aduce que la CADH, como instrumento de protección de derechos humanos, no solo protege de no discriminar sobre los derechos estatuidos en dicho convenio, sino que, además, los Estados suscriptores deben proteger igualmente a toda persona sobre toda discriminación, en todas las leyes que aprueben o se encuentren vigentes. Para lograr este acometido, el derecho a la igualdad y no discriminación abarca dos concepciones: una relacionada con la prohibición de diferencias de trato arbitrarias y otra relacionada con la obligación de los Estados de crear condiciones

de igualdad real frente a grupos que han sido históricamente excluidos o que se encuentran en mayor riesgo de ser discriminados²¹.

Tratándose de las personas con discapacidad, en este veredicto interamericano, se recuerda que las personas “*son titulares de los derechos establecidos en la Convención Americana, los cuales deben ser garantizados de conformidad con los postulados del derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación*”²².

Sin embargo, la misma Corte Interamericana es consciente de la difícil situación discriminatoria que conlleva el entorno inmediato a las personas con discapacidad, y señala que los Estados parte de la CADH deben adoptar diferentes medidas legislativas, sociales, educativas y, por supuesto, laborales con la intención de que la discriminación asociada sea eliminada, propiciando una verdadera integración de esta población²³.

Para finalizar este acápite, la misma Corte establece una “**obligación reforzada del derecho al trabajo para personas con discapacidad**”, la cual impone obligaciones específicas a las autoridades que conocen sobre los recursos presentados donde se aleguen actos de discriminación en el ámbito laboral. Esta obligación exige las siguientes obligaciones reforzadas para las personas que nos ocupan:

- A. Una diligencia rigurosa en la garantía y respeto de los derechos de las personas con discapacidad en el marco de recursos administrativos y judiciales que analicen sobre violaciones al derecho al trabajo.

19 Rodríguez Cepeda, Jesús. Cultura, prejuicio y desigualdad de trato: un concepto político de discriminación, p. 141. En González Placencia Luis; Morales Sánchez Julieta. *Derechos humanos: actualidad y desafíos*. Primera edición. Ciudad de México: Editorial Fontamara, p. 161.

20 Corte IDH. *Caso Guevara Díaz vs. Costa Rica*. Fondo (...). *Op. cit.*, párrafo 48.

21 *Ibid*, párrafo 49.

22 Corte IDH. *Caso Guevara Díaz vs. Costa Rica*. Fondo (...). *Op. cit.*, párrafo 50.

23 *Ibid*, párrafo 54.

- B. Las autoridades deberán abstenerse de que sus decisiones se fundamenten en razonamientos discriminatorios.
- C. Para evitar este tipo de arbitrariedades, las mismas autoridades deberán analizar con mayor rigurosidad si el derecho al trabajo de personas con discapacidad se pudo ver afectado por actos discriminatorios de las autoridades o de terceros.
- D. Las autoridades que conozcan de estos recursos y de este tipo de diligencias en general, deben analizar que se demuestre suficientemente que una diferencia de trato de una persona con discapacidad es justificada, tomando especial consideración su situación de vulnerabilidad²⁴.

Puede colegirse entonces que la sentencia crea el precedente doctrinal de la protección reforzada del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, estableciendo un perfil de protección más adecuado que debe observarse ante situaciones que atañen a este grupo social. Esta obligación reforzada en el fondo no es más que una consideración especial y más cuidadosa que deben observar las personas operadoras de selección de personal del orden público, si de materia de concursos y ascensos se trata.

Estamos ante un procedimiento imperativo que pretende respetar derechos, motivar adecuadamente para evitar la discriminación y, por ende, la arbitrariedad, con la finalidad de justificar posibles diferencias de trato hacia las personas trabajadoras con discapacidad.

Como corolario, si bien según se ha indicado que esta sentencia nace en el marco de un asunto dentro del sector público, de nuestra parte consideramos que estas reglas son de sumo aplicables en el empleo privado. La obligación de respetar a las personas con discapacidad trasciende cualquier régimen de laboralidad.

III.II-El derecho al trabajo tiene asidero en el derecho internacional de los derechos humanos: Exigencia de su disfrute pleno y objetivo tratándose de las personas con discapacidad

Quizás una de las implicaciones que igualmente se pueden derivar de esta sentencia radican en la tutela o protección del derecho al trabajo, dentro del entorno internacional de los derechos humanos.

Volviendo a invocar precedentes suyos, la Corte IDH realza que el derecho al trabajo es un derecho protegido por el artículo 26 de la CADH, y que los artículos 45.b y c72, 4673 y 34.g74 de la Carta de la OEA establecen una serie de normas que permiten identificar el derecho al trabajo. Asimismo, la citada Corte recuerda que:

[...] el artículo XIV de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre dispone que “[t]oda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación [...]”. De igual forma, el artículo 6 del Protocolo de San Salvador establece que “[t]oda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada”. En el ámbito universal, la Declaración Universal de Derechos Humanos establece que “[t]oda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”. Por su parte, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (en adelante “PIDESC”) establece que “[l]os Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar,

24 Corte IDH. *Caso Guevara Díaz vs. Costa Rica. Fondo* (...). *Op. cit.*, párrafo 74.

*que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho*²⁵.

La sentencia establece igualmente una invocación de lo dicho por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, en su Observación General n.º 18 sobre el derecho al trabajo²⁶, y termina advirtiendo una valoración que podemos sintetizar de la siguiente manera:

- A. Relaciona el artículo 26 de la Convención sobre la progresividad de los derechos sociales, en relación con la obligación derivada del mismo instrumento que tienen los Estados suscriptores para no discriminar ningún derecho estipulado en este y reafirmar la igualdad de derechos y personas (artículos 24 y 1.1).
- B. En criterio de la Corte Interamericana, esta relación normativa descrita anteriormente propicia el surgimiento de “obligaciones específicas para la protección del derecho al trabajo de las personas con discapacidad”.
- C. Considera que “el derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación establecen para los Estados un deber especial de protección de los derechos de las personas que se encuentren en situación de vulnerabilidad”.
- D. Los Estados deben abstenerse de realizar conductas que vulneren el derecho al trabajo

como resultado de actos de discriminación, y deben adoptar medidas positivas dirigidas a lograr su mayor protección atendiendo a las circunstancias particulares de las personas con discapacidad²⁷.

En síntesis, el derecho al trabajo tiene un asidero efectivo y ejecutable dentro de las provisiones de derecho internacional de los derechos humanos, por lo que, con mucha más razón todavía, las personas con discapacidad no solo tienen la “protección reforzada” analizada en el acápite 3.1, sino igualmente prevalece la garantización de su derecho al trabajo, desde una óptica de progresividad e intencionalidad con obligaciones específicas que los Estados partes deben cumplir y/o abstenerse.

III.III. Ausencia de justificaciones objetivas y razonables para no otorgar la plaza en propiedad: La prueba documental evidencia lo anterior

Otra de las situaciones más descriptivas y contundentes que presenta este caso consistiría en afirmar que, si nos vamos a sus antecedentes, la Corte Interamericana da por sentada o probada una serie de hechos referentes al concurso:

Primero, el 06/03/2003, la Unidad Técnica de Recursos Humanos remitió la terna en la que figuraba que el señor Guevara había obtenido la calificación más alta entre los candidatos.

25 Corte IDH. *Caso Guevara Díaz vs. Costa Rica. Fondo* (...). *Op. cit.*, párrafos 58 y 59.

26 *Ibid*, párrafo 60.

27 *Ibid*, párrafo 61. Cfr: El juez Sierra Porto disiente que este caso se haya amparado en el artículo 26 de la CADH, pues desde su óptica existe un equivocado análisis del derecho al trabajo como derecho autónomo en el caso concreto, y aduce lo siguiente: “En esta Sentencia, se reitera la posición asumida desde el caso *Lagos del Campo vs. Perú* en relación con la justiciabilidad directa y autónoma de los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales (en adelante DESCA) a través del artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (en adelante CADH o Convención). Sobra insistir en los argumentos que evidencian la falta de fundación jurídica de esta teoría en el marco de la competencia contenciosa de la Corte Interamericana, para esto me remito a los votos referenciados en el párrafo anterior²¹. Lo que quiero poner de manifiesto en esta oportunidad, es el desatino de la Corte al analizar el caso a la luz del artículo 26, y no frente al artículo 23 convencional que regula el derecho de acceso a la función pública en condiciones de igualdad”. (Párrafo tercero).

Segundo, en el documento del 13 de junio de 2003 (oficio 044-2003), el jefe inmediato del señor Guevara le informa al jefe superior o coordinador general de la Unidad Técnica de Aprovechamiento y Servicios Generales que la labor del señor Guevara en el puesto de “Misceláneo 1” “no es satisfactoria” y solicita “nombrar alguna persona funcional para el puesto”. Asimismo, agrega que “por sus problemas de retardo y bloqueo emocional que padece, (información brindada por su madre), considero no es una persona apta (sic) para el puesto. Si se le quisiera ayudar existen varias formas de hacerlo”²⁸.

Tercero, el oficio descrito anteriormente fue remitido por parte del citado coordinador general a la Coordinación de la Unidad Técnica de Recursos Humanos. Posteriormente, el oficial mayor y director administrativo y financiero del Ministerio de Hacienda informó al señor Guevara que no fue seleccionado en el concurso antes señalado, por lo que su nombramiento como funcionario interino cesaría el 16 de junio de 2003²⁹.

Puede colegirse de todo lo anteriormente expuesto la existencia de una trazabilidad en torno a cómo se fue manejando este asunto en lo interno de la cartera ministerial. Y desgraciadamente para los intereses del señor Guevara, se estaba fraguando un acto discriminatorio en su contra que arrancaba con la misma percepción por escrito de su jefe inmediato, en torno a la inconveniencia de nombrarlo en el puesto en propiedad, y después dicha tesis fue tomando fuerza entre los órganos o instancias decisorias superiores.

La Corte IDH tiene claro este desenlace y así lo destaca en su veredicto:

78. La Corte considera que las referencias al señor Guevara contenidas en el oficio

044-2003 del Jefe de Área de Mantenimiento dirigido al Coordinador General de la Unidad Técnica de Aprovechamiento y Servicios Generales, y en el oficio de este último dirigido a la Coordinadora General de la Unidad Técnica de Recursos Humanos, constituyen suficientes elementos de prueba para demostrar que la razón por la cual el señor Guevara no fue elegido para el puesto en titularidad de Trabajador Misceláneo 1 se basó en su condición de persona con discapacidad intelectual. La anterior conclusión, reconocida por el Estado, se desprende del contenido mismo de los oficios, que hacen claras alusiones a la discapacidad del señor Guevara como motivo para no contratarle, y se refuerza por aquellos elementos que permiten concluir que la víctima cumplía con los requisitos para obtener el nombramiento para el que concursaba. Estos elementos incluyen que obtuviera la calificación más alta en el concurso 010179, que contaba con experiencia de dos años en el puesto, que no existían informes sobre el mal desempeño en el ejercicio de sus funciones, y que, por el contrario, se le reconoció su efectividad en el trabajo.

Acto seguido, el alto tribunal interamericano concluye que, en el caso que nos ocupa, existió una diferencia de trato provocada por la condición de discapacidad intelectual del señor Guevara Díaz, y que:

Dicha diferencia se realizó sin que existiera justificación objetiva y razonable alguna que la sustentara, y fue la razón principal por la que no se nombrara al señor Guevara en propiedad para el puesto de Trabajador Misceláneo 1. Lo anterior constituyó un acto de discriminación directa en el acceso al empleo y, por lo

28 Corte IDH. *Caso Guevara Díaz vs. Costa Rica. Fondo (...)*. i párrafo 76.

29 *Ibid*, párrafo 77.

tanto, una violación al derecho al trabajo del señor Guevara”³⁰.

Para concluir este acápite, especial relevancia nos merecen las pautas que establece la misma Corte IDH, en torno a la ausencia de justificación razonable. Al respecto, concluye lo siguiente:

*[...]este Tribunal destaca que podría resultar razonable y admisible la decisión de no nombrar a una persona con motivo de una discapacidad en caso de que ésta sea incompatible con las funciones esenciales que se van a desempeñar*³¹.

El tribunal interamericano establece como pauta la existencia de una “causa objetiva” derivada de la propia incapacidad de la persona que no le permita realizar la función contratada. En este caso, no lo es, ya que el señor Guevara Díaz tiene sus capacidades motoras aptas; a la vez, ha realizado antiguamente las labores de limpieza como misceláneo en la misma institución.

Como una segunda pauta, estrechamente relacionada con la anterior: “[...] la ausencia de una justificación adecuada para decidir no nombrar a una persona con motivo de una discapacidad genera una presunción sobre el carácter discriminatorio de esta medida. Esto obliga a una fundamentación más rigurosa que determine las razones objetivas por las que se adopta dicha decisión”.

La inexistencia de justificación atinente lo que hace es acrecentar y evidenciar la arbitrariedad, por lo que, tratándose de personas con

discapacidad, este requisito se torna indispensable o, de lo contrario, estaríamos ante una evidente discriminación.

Finalmente, la tercera pauta implica que, si las autoridades administrativas basan la no selección de una persona con discapacidad, sustentadas en el ejercicio de sus “facultades discrecionales” -como sucedió con el señor Guevara Díaz-, el Estado incumple con el deber de realizar una argumentación suficiente que justifique dicha decisión. En otras palabras, la discrecionalidad de los órganos públicos no puede prevalecer ante la lesión de derechos humanos de las personas³².

III.IV.- Relación de causalidad entre condición de discapacidad y el efecto de no nombrar al señor Guevara Díaz

Otra de las revelaciones importantes que presenta esta sentencia radica en la *inminente relación de causalidad* que se suscita entre la condición de discapacidad acreditada y su efecto de no ser nombrado en el puesto concursado, y que había sido ganado por el señor Guevara Díaz.

Para la Corte IDH, en este caso, puede concluirse contundentemente que:

[...] la víctima fue discriminada en dicho concurso por motivo de su discapacidad intelectual, lo que derivó en que no fuera seleccionada para obtener el nombramiento en propiedad en el puesto. Por esta razón, el Tribunal considera que el cese del señor Guevara resultó injustificado, en la medida en que ocurrió como consecuencia

30 Corte IDH. *Caso Guevara Díaz vs. Costa Rica. Fondo* (...). *Op. cit.*, párrafo 79.

31 *Ibid.*, párrafo 80.

32 En nuestro medio, el artículo 15 de la Ley General de la Administración Pública dispone que: “1. La discrecionalidad podrá darse incluso por ausencia de ley en el caso concreto, pero estará sometida en todo caso a los límites que le impone el ordenamiento expresa o implícitamente, para lograr que su ejercicio sea eficiente y razonable. 2. El Juez ejercerá contralor de legalidad sobre los aspectos reglados del acto discrecional y sobre la observancia de su límites”. Ley N.º 6227. Ley General de la Administración Pública. 2 de mayo de 1978.

directa de la discriminación sufrida en el concurso 01- 02. Por lo tanto, constituyó una violación a su derecho a la permanencia en el empleo ³³.

Por otra parte, por el hecho de que el mismo Estado reconoce su responsabilidad, la Corte IDH concluye que la discriminación sufrida por el señor Guevara en el acceso y la permanencia en el empleo “*constituyó una violación al derecho al trabajo, al derecho a la igualdad ante la ley, y un incumplimiento del deber del Estado de la prohibición de discriminación*”³⁴.

En consecuencia, el Estado es responsable por la violación a los artículos 26 y 24 de la Convención Americana, en relación con el artículo 1.1 del mismo instrumento, en perjuicio del señor Luis Fernando Guevara Díaz.

Como se ha expuesto *supra* en estas líneas (véase punto 3.3), una prueba documental es determinante en este caso para deducir lógicamente, según lo consignado en el oficio, que se invocaban situaciones de discapacidad para no nombrar al señor Guevara Díaz. A pesar de que obtuvo el primer lugar en puntaje y demostró su idoneidad, esta situación no sirvió de nada en su selección como ganador de la plaza en concurso.

Por consiguiente, la relación de causalidad queda muy bien evidenciada en la valoración que la Corte IDH realiza en el sentido de que la no adjudicación de la plaza obedece a criterios discriminatorios, debidamente acreditados y probados por el afectado.

VIII.- Medidas de «garantías de no-repetición» establecidas por la Corte Interamericana en el caso del señor Guevara Díaz

Para finalizar, nos queda por reseñar una facultad que ostenta la Corte IDH, derivada del artículo 63, párrafo primero de la CADH, la cual a la letra enuncia lo siguiente:

Cuando decida que hubo violación de un derecho o libertad protegidos en esta Convención, la Corte dispondrá que se garantice al lesionado en el goce de su derecho o libertad conculcados. Dispondrá asimismo, si ello fuera procedente, que se reparen las consecuencias de la medida o situación que ha configurado la vulneración de esos derechos y el pago de una justa indemnización de la parte lesionada.

La jurisprudencia interamericana ha externado que “*La reparación es el término genérico que comprende las diferentes formas como un Estado puede hacer frente a la responsabilidad internacional en que ha incurrido (restitutio in integrum, indemnización, satisfacción, garantías de no repetición, entre otras)*”³⁵. Si bien es cierto que la sentencia otorga medidas reparativas de restitución al puesto y hasta de indemnización a la víctima, deseamos en este momento enfocarnos en torno a las medidas denominadas como “garantías de no repetición” que, a su vez, contemplan las medidas de capacitación que se han invocado en varias circunstancias³⁶.

Hemos traído a colación lo concerniente a las medidas de capacitación y, por ende, de concientización, como medidas reparativas de no repetición, debido a que, en el punto resolutivo

33 Corte IDH. *Caso Guevara Díaz vs. Costa Rica. Fondo* (...). Op. cit., párrafo 81.

34 *Ibid*, párrafo 82.

35 Corte IDH. *Caso Loayza Tamayo vs. Perú. Reparaciones y costas*. Sentencia del 27 de noviembre de 1998. Serie C, n.º 42, párrafo 85.

séptimo, la sentencia dictada en nuestro caso de estudio indica lo siguiente:

El Estado creará e implementará, en el plazo de un año, un plan de capacitación a funcionarios del Ministerio de Hacienda en materia de igualdad y no discriminación de personas con discapacidad, en el que se especifiquen las obligaciones del Estado en materia de respeto y garantía del derecho al trabajo de las personas con discapacidad en casos de contratación, nombramientos, promoción y despido, así como los deberes especiales que surgen al momento de abordar alegatos relacionados con supuestos actos de discriminación por motivo de discapacidad, en los términos del párrafo 95 de la presente Sentencia.

En lo que atañe al cumplimiento de este punto, al año después de emitida la sentencia y bajo el mecanismo de supervisión de cumplimiento dispuesto en la propia CADH, la Corte IDH constata que el Estado costarricense aprobó en

febrero de 2023 el “Programa Institucional de Educación y Formación sobre la Igualdad y No Discriminación de Personas con Discapacidad, en el Ministerio de Hacienda de Costa Rica”, el cual fue elaborado con el apoyo del Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONAPDIS).

El oficio ministerial que aprobó dicho programa de capacitación indica que este tiene por objeto “dar cumplimiento a [...] lo indicado por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el marco del caso Guevara Díaz”³⁷. El programa “se dirige a todo el personal del Ministerio de Hacienda”, y su período de vigencia es de tres años³⁸.

De la misma manera, se tienen por acreditados los contenidos del programa de capacitación señalado, los cuales estarían compuestos por cinco cursos: a) “Introducción al Enfoque de Derechos de las Personas con Discapacidad”; b) “Documentos Accesibles”; c) “Interacción y Comunicación con Personas con Discapacidad”; d) “A, B, C de

36 Los veredictos en los que la Corte Interamericana ha dispuesto capacitación como una manera de cerrar brechas ante fenómenos violatorios en derechos humanos han sido cuantiosos, sobre todo dentro del sector público. A manera de ejemplo, en el *Caso Campo Algodonero contra México*, se ordena a este último Estado que, sin perjuicio de la existencia de programas y capacitaciones dirigidas a funcionarios públicos encargados de la impartición de justicia en Ciudad Juárez, así como de cursos en materia de derechos humanos y género, el tribunal ordena que el Estado debe continuar implementando programas y cursos permanentes de educación y capacitación en: i) derechos humanos y género; ii) perspectiva de género para la debida diligencia en la conducción de averiguaciones previas y procesos judiciales relacionados con discriminación, violencia y homicidios de mujeres por razones de género, y iii) superación de estereotipos sobre el rol social de las mujeres. Esta capacitación estaría destinada a policías, fiscales, jueces, militares, funcionarios encargados de la atención y asistencia legal a víctimas del delito y a cualquier funcionario público, tanto a nivel local como federal, que participe directa o indirectamente en la prevención, investigación, procesamiento, sanción y reparación. (Véase Corte IDH. *Caso González y otras (“Campo Algodonero”) vs. México*. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia del 16 de noviembre de 2009. Serie C, n.º 205, párrafo 541-542). O si no en el *Caso Atala Riffo contra Chile*, establece que el Estado continúe implementando programas y cursos permanentes de educación y capacitación en: i) derechos humanos, orientación sexual y no discriminación; ii) protección de los derechos de la comunidad LGBTI y iii) discriminación, superación de estereotipos de género en contra de la población LGTBI. Los cursos deben estar dirigidos a funcionarios públicos a nivel regional y nacional y, particularmente, a funcionarios judiciales de todas las áreas y escalafones de la rama judicial. (Véase Corte IDH. *Caso Atala Riffo y Niñas vs. Chile*. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia del 24 de febrero de 2012. Serie C, n.º. 239, párrafo 271.)

37 En el oficio MH-OMDAF-OF-0092-2023 de la Oficialía Mayor y Dirección Administrativa Financieras el Ministerio de Hacienda del 27 de febrero de 2023, se aprobó la propuesta del programa de capacitación (anexo al informe estatal de 1 de septiembre de 2023).

38 Corte IDH. *Caso Guevara Díaz vs. Costa Rica. Supervisión de cumplimiento de sentencia*. Resolución de la Corte Interamericana de Derechos Humanos del 21 de noviembre de 2023, párrafos 5 y 6.

la inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad” y e) “Accesibilidad al Entorno Físico³⁹.

Con esta situación descrita, el Estado costarricense cumple la sentencia, y debe llamarnos a la atención el hecho de que la sensibilización en estos temas es esencial e, incluso, debería replicarse a todo el sector con discapacidad que labora en el sector público.

IV. CONSIDERACIONES FINALES

A título de corolario final, la Corte determina la violación al derecho al trabajo del señor Guevara, debido a que el cese de su relación laboral con el Ministerio de Hacienda fue consecuencia de un acto discriminatorio cometido con motivo de su discapacidad intelectual.

Como medidas restitutivas del daño causado, mediante veredicto al Estado costarricense, se imponen las siguientes:

-El tribunal interamericano considera pertinente ordenar, como medida de restitución, que el señor Guevara Díaz sea nombrado en un cargo de igual o mayor jerarquía que aquel por el que concursó para ocupar el puesto 010179 en el Ministerio de Hacienda.

-Si el Sr. Guevara Díaz no desea ser nombrado en un cargo en el Ministerio de Hacienda o, bien, existen razones que justifiquen que esto no suceda, el Estado deberá ofrecer la oportunidad a la víctima de ser nombrada en otro puesto laboral que se ajuste a sus aptitudes y necesidades en alguna otra institución pública. La víctima debe

informar, en un plazo de seis meses, si desea ser nombrada en el citado Ministerio o en otra institución pública.

-Se condena al Estado a pagar una indemnización de USD \$25 000, 00 (veinticinco mil dólares de los Estados Unidos de América). Este monto es adicional a cualquier otro establecido en la sección de indemnizaciones compensatorias establecidas en la sentencia⁴⁰.

Con respecto al fondo de la sentencia, la Corte Interamericana decide por unanimidad: A) Aceptar el reconocimiento de responsabilidad del Estado. B) Disponer que el Estado costarricense es responsable por la violación de los derechos a la igualdad ante la ley y al trabajo, reconocidos en los artículos 24 y 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en relación con la obligación del Estado de respetar los derechos sin discriminación, establecida en el artículo 1.1 del mismo instrumento, en perjuicio de Luis Fernando Guevara Díaz. C) El Estado costarricense es responsable por la violación de los derechos a las garantías judiciales y la protección judicial, establecidos en los artículos 8 y 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en relación con el artículo 1.1 del mismo instrumento, en perjuicio de Luis Fernando Guevara Díaz. D) El Estado es condenado a pagar USD \$50 000, 00 (cincuenta mil dólares de los Estados Unidos de América) por concepto de lucro cesante en favor del señor Guevara, por el tiempo que estuvo sin trabajar; USD \$30 000.00 (treinta mil dólares de los Estados Unidos de América) para el señor Guevara por daño inmaterial y USD \$20 000, 00 (veinte mil dólares de los Estados Unidos de América) por concepto de costas y gastos⁴¹.

39 *Ibid*, párrafo 7.

40 Corte IDH. *Caso Guevara Díaz vs. Costa Rica. Supervisión de cumplimiento de sentencia. Op. cit.*, párrafos 89 y 90.

Finalmente, de esta sentencia se derivan al menos cinco lecciones que el Estado costarricense debe acatar, las cuales fueron desarrolladas en este artículo y consistían básicamente en lo siguiente: existe una “protección reforzada”, cuando se trata de una persona con discapacidad en el marco de concursos dentro del sector público; de la misma manera, el derecho al trabajo y, aun cuando sea en el sector público, tiene una protección en las normas de derecho internacional de los derechos humanos.

No se debe privar a las personas con discapacidad de una plaza en concurso, si no existe una justificación objetiva y razonable. No debe existir relación de causalidad entre la prueba y el hecho generador de no otorgar una plaza a una persona con discapacidad, pues se evidencia el acto discriminatorio. Finalmente, el personal en el sector público debe ser capacitado y concientizado sobre los aspectos y derechos que atañen a este sector en general o de manera específica.

V.- BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA

V.I.- Libros y artículos

Acosta, Paula Andrea. (Febrero de 2017). *Ius commune* interamericano. Brevísimas notas sobre el concepto de diálogo. En Von Bogdandy Armin; Morales Antoniazzi Mariela y Ferrer Mc Gregor Eduardo. *Ius constitutionale commune en América Latina: Textos básicos para su comprensión*. Instituto de Estudios Constitucionales del estado de Querétaro. México-Max. Planck Institute for Comparative Public Law and International Law. México. Primera edición.

Chacón Mata Alfonso. (Julio de 2012). Los principios propios aplicables a las relaciones de Empleo Público a la luz de las resoluciones de la Sala Constitucional. *Revista de Servicio Civil*. N.º 30. Dirección General de Servicio Civil. Ministerio de la Presidencia de Costa Rica.

Nieto Navia Rafael (edit.). (1997). *La Corte y el Sistema Interamericano de Derechos Humanos*. San José. Unión Europea-Corte Interamericana de Derechos Humanos, primera edición.

Odio Benito Elizabeth. (1990). La discriminación en el goce de los derechos humanos. Instituto Interamericano de Derechos Humanos. *Curso Interdisciplinario en Derechos Humanos: Manual de Conferencias*. IIDH, San José. Primera edición.

Rodríguez Cepeda Jesús. (2014). Cultura, prejuicio y desigualdad de trato: un concepto político de discriminación. En González Placencia Luis; Morales Sánchez Julieta. *Derechos Humanos: Actualidad y desafíos*. Primera edición. Ciudad de México: Editorial Fontamara.

V.II.- Jurisprudencia

Corte IDH. *Caso Loayza Tamayo vs. Perú. Reparaciones y costas*. Sentencia del 27 de noviembre de 1998. Serie C, n.º 425.

Corte IDH. *Caso González y otras (“Campo Algodonero”) vs. México. Excepción preliminar, fondo, reparaciones y costas*. Sentencia del 16 de noviembre de 2009. Serie C, n.º 205.

Corte IDH. *Caso Atala Riffo y niñas vs. Chile. Fondo, reparaciones y costas*. Sentencia del 24 de febrero de 2012. Serie C, n.º 239.

41 *Ibid.* Véase el acápite H de la sentencia relativo a “Cumplimiento de pagos” estipulado en los párrafos 114-119.

Corte IDH. *Caso Guevara Díaz vs. Costa Rica. Fondo, reparaciones y costas*. Sentencia del 22 de junio de 2022. Serie C, n.º 453.

Corte IDH. *Caso Guevara Díaz vs. Costa Rica. Supervisión de cumplimiento de sentencia*. Resolución de la Corte Interamericana de Derechos Humanos del 21 de noviembre de 2023. Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia. Voto n.º 1147-90 de las 16:00 h del 21 de septiembre de 1990.

Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia. Voto n.º 2313-95 de las 16:18 h del 9 de mayo de 1995.

Convención Americana de Derechos Humanos. Suscrita en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos. San José, Costa Rica. 7 al 22 de noviembre de 1969. Adoptada en San José, Costa Rica, el 22 de noviembre de 1969.

V.III. Legislación

Ley N.º 6227. Ley General de la Administración Pública del 2 de mayo de 1978.

Ley N.º 10 159. Ley Marco de Empleo Público del 8 de marzo de 2022.