

**Caso Guevara Díaz Vs. Costa Rica**  
**Corte Interamericana de Derechos Humanos**  
**Sentencia de 22 de junio de 2022**

**Hechos**

El caso se relaciona con la responsabilidad internacional de Costa Rica por la discriminación en contra de Luis Fernando Guevara Díaz motivada por su discapacidad intelectual, en el marco de un concurso público, lo cual ocasionó el cese de su relación laboral, así como por la falta de acceso a la justicia en sede interna.

El señor Luis Fernando Guevara Díaz es una persona con discapacidad intelectual. En junio de 2001 fue nombrado funcionario interino en el Ministerio de Hacienda. Tiempo después, la Unidad Técnica de Recursos Humanos organizó un concurso para obtener la titularidad del puesto. El señor Guevara participó en dicho concurso y obtuvo los mejores puntajes en la evaluación, asimismo, fue sometido a pruebas especiales debido a su discapacidad intelectual. En el proceso de selección, se circularon oficios a la Coordinadora General de la Unidad Técnica de Recursos Humanos para solicitar la reconsideración de la pertinencia de contratar a una persona con discapacidad para el cargo. Como resultado, se informó al señor Guevara que no sería asignado al puesto, por lo que sería cesado de su cargo interino.

Inconforme, en junio de 2003 la víctima presentó un recurso de revocatoria contra la decisión de cesarlo, no obstante, el recurso fue declarado sin lugar, al considerar que no existió un trato diferenciado injustificado, pues se actuó al amparo de la ley. Derivado de ello, el señor Luis Fernando interpuso un recurso de amparo ante la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, en el que denunció discriminación en el trabajo. En febrero de 2005 la Sala Constitucional declaró sin lugar el amparo, al considerar que el señor Guevara tuvo acceso, en condiciones de igualdad, al proceso de selección y que no estaba facultada para cuestionar la decisión de órganos con potestades discrecionales.

Tomando en cuenta lo anterior, en julio de 2005 el Sindicato de Empleados del Ministerio de Hacienda presentó una petición individual ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), quien después de diversas actuaciones, envió el caso a la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en marzo de 2021.

**Artículos violados**

Artículo 8 (garantías judiciales), artículo 24 (igualdad ante la ley), artículo 25 (protección judicial), artículo 26 (desarrollo progresivo) y artículo 1 (obligación de respetar los derechos) de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH).

## Fondo

### Derecho a la igualdad ante la ley, prohibición de discriminación y derecho al trabajo

La CIDH y los representantes sostuvieron que la discapacidad es una categoría protegida por la CADH y que una de las obligaciones de carácter inmediato respecto del derecho al trabajo es garantizar su ejercicio sin discriminación, por tanto, la decisión de no contratar al señor Guevara fue una discriminación encubierta.

El Estado reconoció su responsabilidad internacional por todas las violaciones establecidas en el Informe de Fondo.

### *Consideraciones de la Corte*

- Los Estados deben abstenerse de realizar acciones que de cualquier manera vayan dirigidas, directa o indirectamente, a crear situaciones de discriminación *de jure* o *de facto*. En la actual etapa de la evolución del derecho internacional, el principio fundamental de igualdad y no discriminación ha ingresado en el dominio del *ius cogens*.
- Todo tratamiento que pueda ser considerado discriminatorio respecto del ejercicio de cualquiera de los derechos garantizados en la CADH, es *per se*, incompatible con ella.
- 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 discriminados. Asimismo, una diferencia de trato es discriminatoria cuando no tiene una justificación objetiva y razonable, es decir, cuando no persigue un fin legítimo y no existe una relación razonable de proporcionalidad entre los medios utilizados y el fin perseguido.
- Tratándose de la prohibición de discriminación por una de las categorías protegidas contempladas en el artículo 1 de la CADH, la eventual restricción de un derecho exige una fundamentación rigurosa, lo cual implica que las razones utilizadas por el Estado para realizar la diferenciación de trato deben ser particularmente serias y estar sustentadas en una argumentación exhaustiva.
- Las personas con discapacidad son titulares de los derechos establecidos en la CADH, los cuales deben ser garantizados de conformidad con los postulados del derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación. Además, la discapacidad es una categoría protegida en términos del artículo 1 de la CADH, por lo que está proscrita cualquier norma, acto o práctica discriminatoria basada en la discapacidad real o percibida de la

persona. En consecuencia, ninguna norma, decisión o práctica de derecho interno, sea por parte de autoridades estatales o por particulares, pueden disminuir o restringir de manera discriminatoria los derechos de una persona a partir de su discapacidad. Asimismo, en tanto la discapacidad es una categoría protegida, es el Estado quien tiene la carga de la prueba de demostrar que la diferencia de trato a una persona con discapacidad se encuentra justificado, sin fundamentar su decisión en estereotipos.

- Es obligación de los Estados propender por la inclusión de las personas con discapacidad por medio de la igualdad de condiciones, oportunidades y participación en todas las esferas de la sociedad, con el fin de garantizar que las limitaciones normativas o *de facto* sean desmanteladas. Por tanto, es necesario que los Estados promuevan prácticas de inclusión social y adopten medidas de diferenciación positiva para remover dichas barreras.
- El derecho al trabajo es un derecho protegido por el artículo 26 de la CADH. De este artículo, en relación con los artículos 24 y 1.1 del mismo instrumento, surgen obligaciones específicas para la protección del derecho al trabajo de las personas con discapacidad. Al respecto, el derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación establece para los Estados un deber especial de protección de los derechos de las personas que se encuentren en situación de vulnerabilidad. Por esta razón, este deber abarca el respeto y la garantía del derecho al trabajo de las personas con discapacidad.
- Existe una obligación reforzada para los Estados de respetar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad en el ámbito público. Esta obligación se traduce, en primer lugar, en la prohibición de realizar cualquier acto de discriminación por motivos de discapacidad relativas al goce de sus derechos laborales, en particular, respecto a la selección y contratación en el empleo, así como en la permanencia en el puesto o ascenso, y en las condiciones laborales; y, en segundo lugar, derivado del mandato de igualdad real o material, en la obligación de adoptar medidas positivas de inclusión laboral de las personas con discapacidad, las cuales deben dirigirse a remover progresivamente las barreras que impiden el pleno ejercicio de sus derechos laborales.
- La obligación reforzada de protección del derecho al trabajo para personas con discapacidad 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 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.

### *Conclusión*

La Corte consideró que, de acuerdo con el acervo probatorio, así como el reconocimiento de responsabilidad internacional, el motivo por el cual el señor Guevara no fue seleccionado para el cargo fue su condición de persona con discapacidad intelectual y no su desempeño profesional. Ello implicó una diferencia de trato injustificada y discriminatoria en contra de la víctima en cuanto el acceso y al empleo. Además, se afectó su permanencia en el empleo ante el cese injustificado como consecuencia directa de la discriminación en el concurso.

Por lo anterior, la Corte consideró que el Estado era responsable de violar los derechos y garantías reconocidos en los artículos 24 y 26 de la CADH, con relación al artículo 1 del mismo tratado.

Finalmente, si bien la Corte no hizo consideraciones particulares relacionadas con los derechos a las garantías judiciales y a la protección judicial, con base en el reconocimiento de responsabilidad internacional, la Corte declaró violados los derechos reconocidos en los artículos 8 y 25 de la CADH, en perjuicio del señor Guevara Díaz.

### **Reparaciones**

#### Restitución

- Otorgar un nombramiento de un cargo igual o mayor que aquel por el que concursó el señor Luis Fernando, o bien una indemnización de USD\$25,000.00 (veinticinco mil dólares de los Estados Unidos de América).

#### Satisfacción

- Publicación de sentencia y su resumen.

#### Garantías de no repetición

- Crear e implementar programas de educación y formación dirigidos a funcionarios del Ministerio de Hacienda sobre temas de igualdad y no discriminación de personas con discapacidad.

#### Indemnizaciones compensatorias

- USD\$50,000.00 (cincuenta mil dólares de los Estados Unidos de América) por concepto de daño material.
- USD\$30,000.00 (treinta mil dólares de los Estados Unidos de América) por concepto de daño inmaterial.

#### Costas y gastos

- USD\$20,000.00 (veinte mil dólares de los Estados Unidos de América).

#### Modalidad de cumplimiento de los pagos

- La Corte otorgó el plazo de un año a partir de la notificación de la sentencia para realizar el pago por los conceptos de restitución, daño inmaterial y material, así como costas y gastos.