

Caso Guevara Díaz vs Costa Rica



Sentencia del 22 de junio de 2022
Corte Interamericana de Derechos Humanos



Resumen General



Precedente: ¿quiénes y por qué?



El 22 de junio de 2022, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) dictó una sentencia que declaró la responsabilidad internacional del Estado de Costa Rica por las violaciones a diversos derechos en perjuicio del señor Luis Fernando Guevara Díaz.



La Corte IDH concluyó que el señor Guevara no fue seleccionado en un concurso público para ocupar el puesto en propiedad de “Trabajador Misceláneo 1” por razón de su discapacidad intelectual, lo que también derivó en el cese de su relación laboral con el Ministerio de Hacienda.



Derechos Vulnerados y dónde nacen

Estos hechos, reconocidos por el Estado, constituyeron actos de discriminación en el acceso y permanencia en el empleo, y por lo tanto **una violación al derecho a la igualdad ante la ley, a la prohibición de discriminación, y al derecho al trabajo.**

El Estado también reconoció su responsabilidad por la violación a los derechos a las garantías judiciales y a la protección judicial.



En consecuencia, la Corte concluyó que **el Estado es responsable por la violación de los artículos 24, 26, 8.1 y 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en relación con el artículo 1.1 del mismo instrumento.**

Recursos humanos



Los hechos

¿Qué ocurrió? ¿Cuándo? y ¿Cómo sucedió?

El 4 de junio de 2001, el señor Guevara fue nombrado de manera interina en el puesto de Trabajador Misceláneo 1 por el Ministerio de Hacienda.

La Unidad de Recursos Humanos instauró un concurso para nombrar en propiedad el puesto.

Guevara participó en el concurso y obtuvo la nota más alta en la evaluación, pero no fue seleccionado.

Su nombramiento como funcionario interino cesó el 16 de junio de 2003 y Guevara presentó un recurso administrativo contra esa decisión, alegando actos de discriminación en el trabajo.

El recurso fue declarado sin lugar por el Oficial Mayor y Director General Administrativo y Financiero del Ministerio, quien expresó que se siguieron todos los procedimientos establecidos para el concurso.

Posteriormente, Guevara interpuso un recurso de amparo, el cual fue rechazado. La Sala Constitucional consideró que el procedimiento cumplió con todos los parámetros establecidos en la ley.





En ambos recursos, Guevara se refirió al oficio 044-2003 en el cual el Jefe de Área de Mantenimiento le solicitó al Coordinador General de la Unidad Técnica de Aprovisionamiento y Servicios Generales que no contratara al señor Guevara. Este último remitió el oficio a la Coordinadora General de la Unidad Técnica de Recursos Humanos, e indicó 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.

”

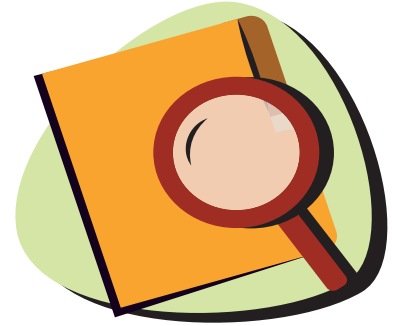
Participantes	
Guevara Díaz Luis F.	100
un [signature]	90
[signature]	90
[signature]	85
[signature]	80
[signature]	75
[signature]	70
[signature]	60

mh

A partir del rechazo a ambos recursos, Guevara pidió a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos analizar su situación, y posteriormente el caso fue recibido por la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH).

Conclusiones de la Corte IDH

La Corte IDH consideró que los oficios mencionados, constituyeron suficientes elementos de prueba para demostrar que la razón por la cual Guevara no fue elegido para el puesto en propiedad, se basó en su condición de persona con discapacidad intelectual.



Haber obtenido la calificación más alta en el concurso para el puesto, contar con experiencia de dos años en el puesto, la no existencia de informes sobre el mal desempeño en el ejercicio de sus funciones y el reconocimiento de su efectividad en el trabajo, fueron razones que reforzaron la conclusión de que Guevara cumplía con los requisitos para obtener el nombramiento.

La Corte IDH consideró que la decisión de no nombrar a una persona por motivo de una discapacidad podría resultar razonable y admisible en caso de que ésta sea incompatible con las funciones esenciales que se van a desempeñar. No obstante, **la ausencia de una justificación adecuada genera una presunción sobre el carácter discriminatorio de esta medida.**

Asimismo, **la Corte IDH concluyó que el cese de Guevara resultó injustificado en la medida en que ocurrió como consecuencia directa de la discriminación sufrida en el concurso y constituyó una violación a su derecho a la permanencia en el empleo. Se declaró la responsabilidad del Estado por la violación a los artículos 26 y 24 de la Convención Americana, en relación con el artículo 1.1 del mismo instrumento.**





Reconocimiento de quién tiene responsabilidad ante lo sucedido





El Estado costarricense realizó un reconocimiento de responsabilidad de los hechos y pretensiones de derecho expuestas por la Comisión Interamericana en su Informe de Fondo, y sobre la necesidad de adoptar medidas de reparación.

El Estado manifestó, durante la audiencia pública, que:



bajo el absoluto respaldo y confianza en la institucionalidad interamericana, 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 Díaz.



El Estado solicitó a la Corte que estableciera las medidas para garantizar los derechos violentados y reparar las consecuencias de las infracciones que se cometieron, de conformidad con los principios de su jurisprudencia.



Fondo:
¿Cuáles son las razones que fundamentan esta sentencia?



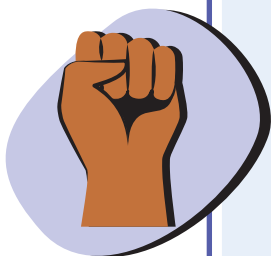
a | **Derecho a la igualdad y prohibición de discriminación de las personas con discapacidad**

La discapacidad es una categoría protegida en los términos del artículo 1.1 de la Convención Americana, 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.**

Adicionalmente, la Corte IDH recordó que es **el Estado tiene la carga de la prueba para demostrar que la diferencia de trato a una persona con discapacidad se encuentra justificada, sin fundamentar su decisión en estereotipos.**





b | Derecho al trabajo de las personas con discapacidad

La Corte IDH advirtió que **surgen obligaciones específicas para la protección del derecho al trabajo de las personas con discapacidad. 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 la mayor protección de las personas con discapacidad.** Esta obligación se traduce en:



1. **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.



2. **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.

Los Estados se encuentran obligados a adoptar medidas para que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo y en condiciones de igualdad a los concursos públicos mediante la formación profesional y la educación, la adopción de ajustes especiales en los mecanismos de evaluación que permitan la participación en condiciones de igualdad, y a emplear personas con discapacidad en el sector público.



Reparaciones e impacto del caso

Reparaciones

La Corte IDH determinó las siguientes medidas de reparación integral:



a | Restitución

1. **Guevara debe ser nombrado para un cargo de igual o mayor jerarquía** que aquel por el que concursó en el Ministerio de Hacienda. En caso de que existan razones que justifiquen que no sea nombrado en el Ministerio de Hacienda, **el Estado deberá ofrecer la oportunidad a la víctima de ser nombrado en otro puesto laboral que se ajuste a sus aptitudes y necesidades** en alguna otra institución pública. Si Guevara manifiesta su deseo de no ser nombrado en un puesto en los anteriores términos, el Estado deberá pagar una indemnización pecuniaria adicional.

b | Satisfacción



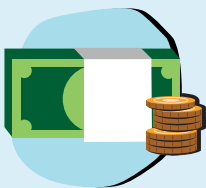
1. **Publicar el resumen oficial de la Sentencia** una sola vez en el Diario Oficial y en otro diario de circulación nacional.
2. **Publicar la Sentencia en su integridad en el sitio web oficial** del Ministerio de Hacienda y el Poder Judicial.

c | Garantías de no repetición

1. Establecer programas de **educación y formación dirigidas a personas funcionarias del Ministerio de Hacienda sobre temas de igualdad y no discriminación** de personas con discapacidad.



d | Indemnizaciones compensatorias



1. **Pagar las sumas monetarias fijadas en la Sentencia por daño material e inmaterial.**
2. **El reintegro de costas y gastos.**

Impacto del caso

1 Además de proporcionar justicia y reparación a Guevara, el caso constituye un precedente importante sobre las obligaciones que tienen los Estados para prevenir la discriminación por motivo de discapacidad y promover su inclusión y permanencia en el empleo.

2 Adicionalmente, **el caso contempla** una de serie de principios y **estándares internacionales relacionados con el cumplimiento de los deberes de protección especiales del Estado respecto de toda persona que se encuentre en una situación de vulnerabilidad, y medidas positivas para la protección de los derechos**, en función de sus particulares necesidades, ya sea por su condición personal o por una situación específica, como la discapacidad.

4 En el marco de los recursos administrativos y judiciales que analicen violaciones al derecho al trabajo, **la Corte IDH consideró que la obligación reforzada de protección del derecho al trabajo para personas con discapacidad impone** obligaciones específicas a las autoridades administrativas y judiciales que los conocen, como por ejemplo:

i) **abstenerse de que sus decisiones se fundamenten en razonamientos discriminatorios y**

ii) **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.**



El presente material fue elaborado por el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto y el Fondo de Población de las Naciones Unidas en Costa Rica. Tiene como objetivo central contribuir a la difusión de la sentencia y sensibilizar acerca de lo ocurrido.

Resulta oportuno indicar que tras la notificación de la sentencia y en menos de un año, el Estado costarricense cumplió en su totalidad con las medidas de reparación ordenadas por la Corte Interamericana, estando aún en desarrollo la medida de no repetición dirigida a la formación del personal del Ministerio de Hacienda sobre temas de igualdad y no discriminación de personas con discapacidad.



Fondo de Población
de las Naciones Unidas