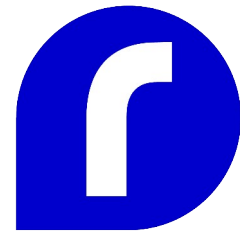


Normativa costarricense sobre el derecho al trabajo de la población con discapacidad desde un enfoque de Derechos Humanos

61



Recibido: 28 de septiembre 2022

Revisado: 16 de noviembre 2022

Aprobado: 25 de noviembre de 2022

José Daniel Rodríguez Arrieta

Costarricense, es máster en Estudios Avanzados en Derechos Humanos por la Universidad Carlos III de Madrid y Licenciado en Ciencias Políticas por la Universidad de Costa Rica. Labora como profesor e investigador de la Escuela de Ciencias Políticas y el Centro de Investigación y Estudios Políticos de la Universidad de Costa Rica (Costa Rica). Actualmente, cursa sus estudios doctorales en Estudios Avanzados en Derechos Humanos en la Universidad Carlos III de Madrid.

Correo electrónico:

josedaniel.rodriguez@ucr.ac.cr

ORCID: 0000-0003-4942-5993

Resumen: Este trabajo analiza la principal normativa que se relaciona con el derecho al trabajo por parte de la población con discapacidad en Costa Rica, desde un Enfoque de Derechos Humanos (EDH). Ello implica que se comprende y se observa dicha normativa a partir de categorías propias de los fundamentos de los Derechos Humanos (DDHH) para así interpretar, desde esta óptica, los aciertos y los retos de la normativa en relación con este derecho.

Palabras clave: *Derechos Humanos, Discapacidad, Trabajo, Leyes*

Costa Rican Regulations To The Right To Work Of The Population With Disabilities, From A Human Rights Approach

Abstract: The following article analyzes the main regulation related to the right to work that the population with disabilities has in Costa Rica, from a Human Rights Approach (HRA). This implies that the regulation is understood and observed from the fundamental categories of Human Rights (HHRR), in order to interpret from this perspective, the success and challenges of the regulation in reference to this right.

Key words: *Human Rights, Disability, Work, Laws*



Introducción

El presente artículo expone los resultados de una investigación en la cual se efectúa un análisis del marco normativo costarricense en relación con el derecho al trabajo de la población con discapacidad, para esto empleando un Enfoque de Derechos Humanos (EDH).

Lo anterior implica, por un lado, el reconocimiento de los Derechos Humanos (DDHH) como una fuente epistemológica en sí misma; por otro lado, implica desarrollar su componente metodológico, evaluativo o analítico, lo cual es propio del denominado EDH.

Este último punto lleva a la construcción de categorías de análisis, desprendidas del EDH, para sistematizar, clasificar y analizar la información desprendida de la normativa nacional e internacional vigente en Costa Rica. De esta forma, se ofrece una visualización de la realidad legal desde un lenguaje propio de los DDHH.

En la generalidad de los trabajos consultados acerca de la discapacidad en Costa Rica, y en particular su relación con el derecho al trabajo, estos tienen un fuerte componente coyuntural, estadístico y relacionado a elementos de política pública o faltas de esta. En una relación más directa con lo planteado en este trabajo, existen obras interesantes desde el ámbito jurídico, que se enfocan precisamente en el estudio de la normativa desde una óptica jurídica en términos de efectos legales de tales normas.

Por ello, se propone en este trabajo una lectura complementaria, a partir de un EDH, al reconocer que el fundamento de este enfoque, es decir, los DDHH, se trata de un paradigma no únicamente de notable vigencia en el mundo actual, sino necesario para comprender la realidad en clave de dignidad y libertad, principios inherentes de los DDHH, tal cual se desarrollará más adelante.

Acerca de la metodología empleada

En primer lugar, este trabajo se apoya en una importante revisión y recopilación documental de la normativa vigente en materia de instrumentos de DDHH ratificados por Costa Rica, de derecho al trabajo en general y trabajo de población con discapacidad en particular, pero cabe aclarar que no es exhaustiva; se basó en la relevancia y la jerarquía. Esta recopilación se divide en una jerarquía normativa de nivel Internacional (normativa internacional en materia de DDHH relativa al trabajo y su relación con la población con discapacidad directamente o indirectamente, ratificada por Costa Rica), un nivel fundamental (relativo a la Constitución Política y su relación con las convenciones internacionales) y un nivel legal: al agrupar el cuerpo de leyes.

La revisión documental permite identificar, a partir de un marco de DDHH, cuáles normas y de qué forma reconocen el derecho al trabajo en función de la dignificación de las personas en general y la población con discapacidad en particular.

Una vez recopilada la normativa relevante, se seleccionan sus artículos en materia de trabajo en general y trabajo de población con discapacidad en particular. Esto brindará el marco normativo general para comprender el estado actual de la materia.

Luego, se categorizan los artículos a partir de una matriz de categorías creadas a partir de un EDH para cada herramienta legal (Convención, ley, etc.).

Posteriormente, a partir de elementos propios de los fundamentos de DDHH, se analiza esta información.

El cuadro 1 establece la matriz de análisis creada a partir del EDH:

Cuadro 1. Matriz de análisis de normativa nacional sobre Derecho Humano al trabajo de la población con discapacidad desde un EDH

VALORES									
Dignidad	Igualdad	Libertad	Solidaridad	Justicia	Participación e inclusión	Empoderamiento	Igualdad y no discriminación	Exigibilidad	género

Para ubicar e interpretar la normativa a partir de la matriz presentada, se desarrolla, a continuación, el contenido de cada categoría, específicamente, en función del derecho al trabajo de la población con discapacidad en conjunto con preguntas básicas a la normativa.

Valores

Dignidad: como fundamento de los DDHH, es preciso revisar si se plantea como un principio rector explícito de una normativa y asimismo precisar si en su contenido se enfoca -en cuáles aspectos y cómo- en la comprender el trabajo de la población con discapacidad como actividad ineludible de dignificación. ¿La normativa dignifica la población con discapacidad a partir del derecho al trabajo?

Igualdad: el derecho al trabajo de la población con discapacidad involucra la búsqueda de acceso en igualdad de condiciones con la población sin discapacidad. ¿Fomenta la normativa esta igualdad? ¿Cómo?

Libertad: este valor se relaciona con la posibilidad de una autorrealización y con la posibilidad de ser autosuficiente; estos dos elementos fomentan la libertad de las personas y se alimentan de la posibilidad de acceder a trabajos dignos. ¿Reconoce de forma implícita o explícita la libertad como valor fundamental de los DDHH en particular del derecho al trabajo?

Solidaridad: los DDHH implican, en su fondo, la búsqueda de apoyos conjuntos entre las sociedades, entre los seres humanos. La reducción de brechas en temas de acceso al trabajo es un trabajo propio del conjunto de la sociedad en la figura de los tomadores de decisión, quienes, finalmente, redactan normativa vinculante en este tema. ¿La normativa se crea como herramienta de solidaridad en relación con el derecho al trabajo?, ¿cómo se presenta este valor en el texto?

Justicia: un acceso en igualdad de condiciones -estimulada por la formulación de normativa enfocada en consolidar esa igualdad- del acceso al trabajo consolida una determinada forma de comprensión de la justicia. ¿La normativa refleja una concepción de justicia en relación con el trabajo de la población con discapacidad?

Participación: Los DDHH fomentan la participación de todas las personas dentro de una sociedad, y esto es especialmente impulsado por la teoría crítica de los DDHH. ¿La normativa fomenta verdaderamente la participación de la población con discapacidad en el mercado de trabajo? ¿De qué forma?

Cuadro 2. Instrumentos jurídicos a nivel internacional

Declaración Universal de los Derechos Humanos
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad
Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer
Convención sobre los Derechos del Niño
C159 - Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159)
Protocolo adicional a la convención americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador"

Empoderamiento: Este principio toma el anterior como un primer paso. Otorga espacio de comunicación a las personas y, posteriormente, posibilita revertir situaciones de injusticia a partir del estímulo de sus propias capacidades.

des. ¿La normativa evidencia un empoderamiento de la población con discapacidad en función del derecho al trabajo?

Igualdad y no discriminación: Es una norma y principio de *ius cogens* fundamentado en el valor de la igualdad, e implica un fundamento básico de los DDHH que parte de un trato en igualdad de condiciones para todas las personas, lo cual está reconocida en la norma magna. ¿Cómo se estimula la igualdad y no discriminación en la norma? ¿Reconoce antecedentes de desigualdad y no discriminación?

Exigibilidad: Es una característica básica de los DDHH que implica que estos no se solicitan ni se otorgan, se reconocen a partir de una exigencia. Estos componen un carácter reclamable por los titulares de derechos ante los Estados. ¿Cómo estimula la norma la exigibilidad de derechos por parte de la población con discapacidad?

Cuadro 3. Instrumentos jurídicos a nivel nacional

Nivel fundamental	Nivel legal
Constitución Política de Costa Rica	Código de Trabajo
	Ley Patronato Nacional de Ciegos (Ley 2171)
	Ley de Creación del Consejo Nacional de Rehabilitación (Ley 5347)
	Ley del impuesto sobre la renta (Ley 7092)
	Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (Ley 7600)
	Ley para el financiamiento y desarrollo de equipos de apoyo para la formación de estudiantes con discapacidad matriculados en III y IV ciclos de la educación regular y de los servicios de III y IV ciclos de educación especial (Ley 8283)
	Estímulo estatal de pago de salarios del personal docente y administrativo de las instituciones privadas de enseñanza (Ley 8791)
	Inclusión y Protección Laboral de las personas con discapacidad en el Sector Público. (Ley N.º 8862)
	Ley para la promoción de la autonomía personal de las personas con discapacidad (Ley 9379)

Género: Dentro de los valores de los DDHH, se plantea la igualdad, así como la equidad. En este aspecto, la visibilización y la presencia del género en tanto búsqueda de igualdad es fundamental. Cabe recordar que existe una relación importante entre género y discapacidad que afecta directamente la consecución de trabajo. Al respecto, es importante saber: ¿la normativa reconoce las desigualdades de género? ¿Está presente la perspectiva de género en la norma de alguna forma?

Una vez especificado lo anterior, los cuadros 2 y 3 categorizan a partir de la matriz propuesta, el corpus normativo escogido a partir de un EDH.

Fundamentación teórica

Derechos Humanos, discapacidad y Especificación: el camino hacia la universalidad

Los DDHH son un concepto histórico, lo cual implica una relación entre su concepto, fundamento y comprensión general y un momento determinado, el cual es, para los DDHH actuales, la Modernidad. Se caracterizan por la aparición “de la burguesía y del capitalismo, la formación del Estado, el humanismo, la reforma y de toda una serie de cambios sociales y culturales que abren paso a la secularización, al racionalismo y al individualismo” (Barranco 2011, 16).

Ángelo Papacchini reconoce que en las últimas décadas las sociedades han adoptado el lenguaje de los derechos para fundamentar las luchas por mejores en sus condiciones; pero, al mismo tiempo, plantea que “es innegable también que la hegemonía creciente del discurso de los derechos humanos, en lugar de disminuir la ambigüedad de esta noción, la ha acrecentado” (Papacchini 1995, 44).

Al respecto, se observa una paradoja por cuanto los DDHH son “un discurso referencial dominante, en términos valorativos y normativos y, al mismo tiempo, ser objeto de instrumentalizaciones políticas, manipulaciones legitimatorias, así como de un uso banal y un abuso vulgarizador del lenguaje de los Derechos Humanos” (Arias Marín 2015, 17).

Tomando en cuenta lo anterior, se proponen dos conceptualizaciones que se consideran de las más robustas en tanto comprenden e interpretan elementos sociohistóricos, filosóficos y morales. Ofrecen un sólido punto de partida para la comprensión del fenómeno; por una parte, el jurista español Antonio Pérez Luño define DDHH como *un conjunto de facultades e instituciones que, en cada momento histórico, concretan las exigencias de dignidad, la libertad y la igualdad humana, las cuales deben ser reconocidas positivamente por los ordenamientos jurídicos a nivel nacional e internacional* (Pérez 2008, 50).

Por otra parte, el filósofo italo-colombiano Ángel Papachini propone que *los derechos humanos son reivindicaciones de unos bienes primarios considerados de vital importancia para todo ser humano, que concretan en cada época histórica las demandas de libertad y dignidad. Estas reivindicaciones van dirigidas en primera instancia al Estado, y están legitimadas por un sistema normativo o simplemente por el reconocimiento de la comunidad internacional* (Papachini, 1995, p. 82).

Ahora bien, en la consolidación y la comprensión de los DDHH se identifica una serie de procesos que se enmarcan en el devenir histórico mencionado; al respecto, “la historia se constituye, dentro de este modelo, como un instrumento más de conocimiento, que permite comprender la evolución de los derechos y dar cuenta también del marco moral en el que estos se han ido desarrollando” (de Asís Roig 2012). Esto conlleva, como observan este autor y María del Carmen Barranco (2011, 2016), entre otros, la perspectiva histórica evidencia los diversos procesos que han seguido los DDHH motivados e influidos por diversas líneas ideológicas, desde el liberalismo al socialismo.

Entonces, a partir de lo anterior, las reflexiones acerca de los límites al poder, la tolerancia religiosa y la humanización del derecho penal y procesal -como parte del tránsito a la Modernidad- dieron origen a los derechos a partir de cuatro grandes procesos históricos: la positivación, la generalización, la internacionalización y la especificación. Este último resulta el de mayor interés para el presente trabajo.

La etapa de *positivación* tiene su origen con el iusnaturalismo racionalista, el cual reconoce unos valores universalmente, que implica la “plasmación escrita, o positivación de los derechos por razones de eficacia y de seguridad jurídica aun cuando la fuerza y vigencia de dichos derechos se encuentre originalmente en las reflexiones racionales sobre la naturaleza del hombre” (Iglesias s.f., 5). Además, se identifica un proceso de *generalización* que implica, básicamente, el reconocimiento de los DDHH para todas las personas; en las palabras de Gregorio Peces Barba, consiste en “el progresivo, aunque nunca definitivo, ajuste entre las afirmaciones de que los derechos son naturales (...) y una práctica que circunscribía su disfrute a una clase social, la burguesía” (Peces 2004, 110).

Luego, como herencia de los efectos de la Segunda Guerra Mundial, surgió el tercer proceso identificado, la *internacionalización*. Este se encuentra situado en el marco de la comunidad internacional -y su ámbito jurídico-, y es asimismo una aspiración inconclusa con miras a un reconocimiento global de los derechos al reconocer la limitación por la falta de un poder político “que garantice plenamente la eficacia de ese ordenamiento, encontrándose en una situación similar a la poliarquía medieval” (Peces 2004, 116), porque se depende totalmente de la voluntad de los Estados para el respeto y vinculación.

Finalmente, Norberto Bobbio propuso la observación y la definición de un cuarto proceso, que denominó *especificación*. Este consideró que “se ha producido una la ampliación del hombre abstracto al hombre concreto, a través

de un proceso de gradual diferenciación o especificación de las necesidades y de los intereses, de los que se exige su reconocimiento y protección” (Bobbio 1991, 15), lo cual se inserta en la historicidad de los DDHH, como un paso jurídico y político importante que reconoce las particularidades propias de los seres humanos. Bobbio propone esta idea en la justificación de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH). Si bien es una propuesta moral irremplazable, es siempre mejorable y “sus tablas no han sido esculpidas de una vez para siempre” (Bobbio 1991, 72). Este autor caracteriza este proceso como “el paso gradual, pero siempre muy acentuado, hacia una ulterior determinación de los sujetos titulares de derechos” (Bobbio 1991, 109).

Al respecto, Peces Barba apunta que el proceso de *especificación* supone “no solo selección y matización de lo ya existente, sino aportación de nuevos elementos que enriquecen y completan lo anterior” (Peces 2004, 120); esto es importante, pues, paralelo al debate surgido entre *generalización* y *especificación* a plantear en los siguientes párrafos, hay una reafirmación de una ‘lógica’ en la evolución de la reivindicación de los derechos, pero, a su vez, de una evolución que viene a ofrecer un enriquecimiento en función de un mayor número de personas; no porque estas no sean reconocidas, previamente, sino porque se establecen particularidades con base en la diversidad misma del ser humano con el objeto de corregir inequidades inherentes a un ser humano abstracto.

Precisamente, en relación con los titulares de derechos, el proceso de *especificación* plantea un cambio, el cual, de acuerdo con los críticos, riñe contra la lógica racional de los DDHH, pues el hombre abstracto, genérico y sin atributos particulares -coincidente con el proceso de *generalización*- cambia a un sujeto situado; es decir, al reconocer ciertos aspectos particulares del mismo. Este sujeto situado, estará en tal condición en relación con determinadas circunstancias particulares, que pueden desembocar en una situación de inferioridad “en la que la teoría inicial de los derechos fundamentales apenas solventa los problemas que esta situación supone para el libre desarrollo de la personalidad” (Iglesias s.f., 11).

Este titular abstracto de derechos original, caracterizado por Barranco en el imaginario colectivo como “hombre, blanco, burgués, heterosexual, económicamente independiente y, podríamos añadir, física y socialmente independiente” (Barranco 2011, 14-15). Deviene, históricamente, de un modelo liberal de derechos, el cual es valioso al plantear las bases propias de un paradigma de DDHH; pero, a su vez, se queda corto en la concepción de una matriz de DDHH verdaderamente incluyente y es aquí en donde el proceso de *especificación* se ha ido mostrando, tanto en el pensamiento y el EDH, así como en la misma creación de instrumentos internacionales sobre la materia.

Citando, igualmente, los trabajos de Peces Barba (2004, 121-122) sobre el tema, este apunta que el proceso de *especificación* es relevante, por cuanto:

- Debido a diversas circunstancias sociales o culturales, muchas personas se encuentran en inferioridad con respecto a sus relaciones

sociales y requieren protecciones y garantías específicas en función de disminuir e idealmente superar las desigualdades e inequidades.

- Existen, también, condiciones físicas que acentúan la inferioridad en las relaciones sociales. Esto también obliga a una protección especial -que debe reconocerse como derechos- pero más que vinculada al valor de la igualdad, está vinculada a la solidaridad.
- Existen situaciones sociales que ubican y etiquetan a las personas en el entramado de las relaciones sociales. Estos se refieren a los “genéricos «hombres» o «ciudadanos» cuando se encuentran en una circunstancia concreta. Son derechos del individuo «situado», que se justifican cuando la otra parte de la relación tiene un papel preponderante o de superioridad que exige equilibrar a sus correlativos” (Peces 2004, 121).

Así, estas tres situaciones implican status sociales que el Derecho debe corregir y así plantear una diferencia con los modelos genéricos de DDHH.

Cabe ahora vislumbrar como el proceso de *especificación* en políticas públicas, y específicamente las leyes sobre la población con discapacidad, y cómo ello contribuye a una universalización y reivindicación real o no de los DDHH.

Barranco establece que los procesos de *generalización* como de *especificación* “están movidos por una concepción alternativa [a las teorías de la justicia basadas en derechos] de la igualdad” (Barranco 2011, 21); esto, de acuerdo con la autora, implica que dichos procesos reconocen que existen situaciones que favorecen la instrumentalización de los seres humanos, lo cual significa una crítica a la realidad del principio de igualdad establecido en las primeras declaraciones de los DDHH. La referencia a un ‘hombre abstracto’ -propio de dichas declaraciones- omiten muchas condiciones reales de la diversidad humana, ello “genera desigualdad en el modo en que los derechos operan como garantías de la dignidad” (Barranco 2011, 21).

Entonces, este proceso de especificación, propio de las declaraciones de derechos de poblaciones específicas como la población con discapacidad, se relaciona con la consideración de circunstancias, situaciones y condiciones que, de no tomarse en cuenta y reconocerlas, atentarían contra la igualdad real y, sobre todo, la dignidad de grupos específicos de personas, por lo cual, desde una óptica de DDHH, supondría una labor incompleta o deficiente. Es en este punto en el que se circunscribe la justificación de la formulación de políticas públicas, -así como su sentido mismo- propias del presente estudio.

Acerca del Enfoque de Derechos Humanos como evaluador de políticas y normas

El Enfoque de Derechos Humanos (EDH) se basa en el concepto y fundamento de los DDHH identificar y construir categorías de análisis de políticas públicas y normativa sobre el derecho al trabajo de la población con discapacidad en este caso.

Aunque la literatura sobre EDH no es explícita o da por un hecho su fundamento a partir de los DDHH, cabe apuntar que el sentido de aplicar los DDHH como un enfoque implica una ‘operacionalización’ de los DDHH -como se verá- para diversos propósitos.

De acuerdo con el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), el EDH:

Es un marco conceptual para el proceso de desarrollo humano que desde el punto de vista normativo está basado en las normas internacionales de derechos humanos y desde el punto de vista operacional está orientado a la promoción y la protección de los derechos humanos (ACNUDH 2006, 15).

Dicho enfoque, precisamente, “es el resultado de procesos políticos y sociales a nivel global y regional, que expresan la más viva «lucha por el derecho»” (Jiménez Benítez 2007, 32).

Ahora bien, existe una obligación propia en los Estados de Derecho democráticos de velar y actuar por la reivindicación de los DDHH de las poblaciones que se encuentren dentro de sus fronteras. Idealmente se consigue a partir del respeto de principios, normas y valores originados de las leyes, las prácticas y las luchas desde y sobre los DDHH; la siguiente figura los enuncia:

Figura 1. Valores, normas y principios de los Derechos Humanos



Elaboración propia con base en del Río Sánchez (2012).

Al respecto, Olga del Río (2012) establece las siguientes características como pilares del EDH:

- a- **Valores, normas y principios:** valores (libertad, igualdad, solidaridad, seguridad, justicia, etc.), normas (tratados internacionales, jurisprudencia, leyes, etc.) y principios (universalidad, indivisibilidad, interdependencia, igualdad, participación y rendición de cuentas).
- b- **Participación e inclusión:** todo pueblo y personas tienen derecho a participar activa, libre y significativamente en el desarrollo, así como también a contribuir y disfrutar del desarrollo civil, económico, social, y político, donde pueden ser realizados los derechos y libertades.
- c- **Empoderamiento/fortalecimiento de capacidades:** procesos por los que las personas se apropian de su situación, fortalecen sus capacidades de interactuar con el Estado y con otros para tener control de las circunstancias y lograr sus propias metas.
- d- **Igualdad y no discriminación:** todas las personas son iguales y tienen derechos sin discriminación de clase alguna según color, sexo, etnia, edad, idioma, religión, opinión política o de otra índole según ha sido explicado por los órganos de vigilancia de los tratados de DDHH.
- e- **Exigibilidad y rendición de cuentas:** los Estados y detentores de deberes deben responder por el cumplimiento o no de DDHH. Cumplen con normas legales y estándares contenidos en los instrumentos de DDHH. Es una exigibilidad en términos legales o judiciales, políticos y sociales.

De lo anterior se destacan algo fundamental en esta investigación: la posibilidad de que las características propias del EDH pueden operativizarse como categorías de análisis del tinglado jurídico, tal como se evidenció en el cuadro 1.

Dado que la sistematización dentro del cuadro 1, es de una cantidad considerable,¹ sí se ejemplifica con la DUDH la forma en que fue analizado cada instrumento legal:

1. En esta cita se agregará oportunamente la fuente dentro del sistema de la Universidad de Costa Rica en el cual estará depositado el informe con los cuadros de análisis completos.

Cuadro 4. Matriz de análisis de normativa internacional, en relación con el derecho humano al trabajo de la población con discapacidad

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales									
VALORES									
DIGNIDAD	IGUALDAD	LIBERTAD	SOLIDARIDAD	JUSTICIA	PARTICIPACIÓN	EMPODERAMIENTO	IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	EXIGIBILIDAD	GÉNERO
Entre lo primordial, el art. 13, 1 afirma el reconocimiento al derecho de toda persona a la educación. (...) debe orientarse hacia el pleno desarrollo de la personalidad humana y del sentido de su dignidad, y debe fortalecer el respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales. (...) debe capacitar a todas las personas para participar efectivamente en una sociedad libre, favorecer la comprensión, la tolerancia.	Art. 7, inciso c) expone que debe darse una Igual oportunidad para todos de ser promovidos , dentro de su trabajo, a la categoría superior que les correspond a, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad.						Art. 7: a) [debe asegurarse] Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie.	Art. 7, inciso d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos. Art. 6: Los Estados reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y toman medidas adecuadas para garantizar este derecho.	El art. 7 exige con respecto a los salarios, en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual.

Principales resultados

Sobre la normativa recopilada

En términos generales, Costa Rica ha procurado establecer un marco normativo en relación con la discapacidad sólido y abundante. Plantea, a lo largo de los años, una identificable política de Estado en relación con la firma y la ratificación de acuerdos internacionales en materia de DDHH, en general, y de DDHH enfocados en la población con discapacidad en particular.

Precisamente, en relación con el derecho al trabajo, el valor de la inclusión se reconoce dentro de una sociedad a partir de los esfuerzos para reivindicar este en función de todas las poblaciones y, en particular, en las que han sido históricamente excluidas, tal como ha sido la población con discapacidad.

Dicho lo anterior, la normativa procesada, si bien no puede considerarse exhaustiva, sí provee un marco confiable para evidenciar la existencia de un tinglado jurídico que estimula la inclusión de la población con discapacidad en relación con el derecho humano al trabajo. No obstante, esto no implica la traducción de toda la normativa en acciones concretas y, por ende, una reducción de la brecha en la reivindicación del derecho humano al trabajo para esta población.

Sobre las categorías del EDH

En este apartado se analiza por cada categoría la normativa y se establece un panorama sistematizado de cada una a partir de las categorías creadas.

Valores:

Dignidad: Este valor de hecho es parte del fundamento mismo de los DDHH en tanto exigencias morales como el catálogo mismo de estas exigencias. Normalmente, se representan en las declaraciones y los pactos propios de la materia enmarcados en el Derecho Internacional de los DDHH.

Así, es evidente que el Derecho Internacional de los DDHH parte de este valor y, por ende, los instrumentos propios de este ratificados por Costa Rica. Plantean la exigencia moral para que sea cumplido y respetado por la normativa doméstica y las políticas públicas derivadas.

En este sentido, si se reconoce la dignidad como el fundamento de la ética pública en tanto “una organización jurídica y política donde cada uno puede establecer libremente sus planes de vida o elegir entre aquellos proyectos de planes de vida institucionalizados” (Peces Barba 2012), entonces, su relación con el derecho al trabajo es ineludible por cuanto tiene una estrecha relación con la libertad en los planes de vida de las personas con discapacidad y, por ende, con el valor de la libertad; en este sentido, gozar de acceso a trabajo sin discriminación es efectivamente dignificación de la persona.

Sobre ello, en la normativa sistematizada, en particular la internacional ratificada por Costa Rica, la dignidad es el punto de partida que literalmente se encuentra en los primeros apartados y son derivaciones del Artículo 1 de la *Declaración Universal de los Derechos Humanos* (DUDH); en la normativa, primeramente, se plantea como una exigencia por sí mismo, es decir, la dignidad -en tanto valor- es un fin, aparte de ser un medio para la concreción de otros valores y derechos.

Asimismo, este valor también se relaciona con la educación -como lo plantean por ejemplo el *Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* (PDESC) y la *Convención Americana de DDHH* (CADH)- y ha de relacionarse a su vez la educación como un elemento fundamental para la movilidad social de las personas con discapacidad y sus posibilidades de acceder al mercado laboral. Además, la dignidad se establece en la prohibición de los tratos inhumanos y degradantes -establecido también en los dos instrumentos mencionados-, que, a su vez, puede relacionarse con trabajos bajo estas características, sin condiciones mínimas que garanticen un trabajo adecuado y digno. En este aspecto, cabe recordar, muchas personas con discapacidad, dada una discriminación en el mercado laboral, llegan a ser empujadas a trabajos degradantes o forzados a la mendicidad. Así, se establece una violación a su dignidad intrínseca como personas.

Asu vez, la explotación laboral infantil expresada en la *Convención sobre los Derechos de los Niños y las Niñas* (CDNN) es considerada una violación para la dignidad de esta población, en la cual, evidentemente, están reconocida las niñas y niños con discapacidad y más bien establece que esto no debe entorpecer el derecho a la educación propio de estas edades.

En la normativa internacional relacionada con el *proceso de especificación* (herramientas y normas propiamente establecidas en función de una población determinada y situada, en este caso la población con discapacidad) como el *Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas)* (CRPE) resalta mucho la relación 'acceso a trabajo / dignidad' y la idea de 'trabajo digno', lo que implica de forma explícita la idea ya mencionada de que el derecho al trabajo y la consecución de este es un elemento ineludible para una dignidad plena, así como que dicho trabajo debe darse en condiciones mínimas de seguridad y no violatorio de otros derechos derivados.

En relación con el tinglado jurídico nacional, la *Constitución Política* reconoce, en consonancia con los instrumentos internacionales, el trabajo como un derecho, al tiempo en que este debe ser garantizado en condiciones mínimas que aseguren la dignidad de las personas y no lo degraden a la 'condición de simple mercancía'. Por su parte, el *Código de Trabajo* profundiza en este aspecto. Establece una relación entre la discriminación en el acceso al trabajo y una pérdida de dignidad de la persona, lo cual también se refleja en la *Ley de Igualdad de Oportunidades* (7600).

Con respecto a los instrumentos nacionales específicos, la dignidad en relación con el derecho al trabajo está enfocada en el acceso a la educación; por

ejemplo, la *Ley del Patronato Nacional de Ciegos (LPNC)*, que establece el derecho de la población con discapacidades visuales a una educación inclusiva al exigir adaptaciones de los sistemas educativos a sus necesidades.

Igualdad: El valor de la igualdad se muestra como uno imprescindible desde la óptica de los DDHH, en general, y desde la reivindicación de los derechos de la población con discapacidad en particular. En un principio se relaciona -una igualdad formal- con una idea de jurídico-política de igualdad ante la ley. Dicho aspecto se presenta, como se verá, en las exigencias y los mandatos planteados en las normas e instrumentos estudiados.

Esta igualdad significa “el reconocimiento de un mismo estatuto jurídico para todos los ciudadanos, lo que implica la garantía de la paridad de trato en la legislación y en la aplicación del derecho” (Pérez Luño 2012), o en palabras de Flores, “en consecuencia y en concordancia con el principio político de la democracia, las leyes deben ser confeccionadas con la finalidad de alcanzar la mayor igualdad posible entre los habitantes del Estado (Flores Rentería 2011, 29); en este sentido, se reconocería que las normas dedicadas al derecho al trabajo expuestas en el CT, la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDM)* o la misma Constitución del país deben aplicarse sin discriminación de las personas con discapacidad como primer paso -lo que responde al proceso de generalización aludido en páginas previas- al complementar con normas e instrumentos de carácter específico.

Ahora bien, el valor de la igualdad ante la ley también implica, como acertadamente apunta Pérez Luño, a una exigencia de equiparación, es decir, desde un punto de vista lógico “la equiparación supone el trato igual de lo que no lo es en el plano fáctico, pero se estima que jurídicamente debe serlo” (Pérez Luño 2012). Esto puede inferirse sin problema del artículo 1 de la DUDH, así como de artículo 7 del PDESC.

Además, el valor de la igualdad, en consonancia con el proceso de especificación, implica un postulado de diferenciación; esto es el “tratamiento diferenciado de circunstancias y situaciones semejantes, pero de acuerdo con presupuestos normativos que excluyan la arbitrariedad o la discriminación” (Pérez Luño 2012). Acá este valor -que se operacionaliza mejor en el Principio de Igualdad y no Discriminación más adelante- y dicho postulado está presente de forma explícita en casi toda la normativa nacional e internacional analizada dedicada específicamente a la población con discapacidad como la *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (CDPD)*, la CRPE, la 7600 o la *Ley para la promoción de la autonomía personal de las personas con discapacidad (LPAP)*; así como de forma indirecta en la *Ley de Creación del Consejo Nacional de Rehabilitación (LCNR)* o en la LPNC.

Asimismo, el valor de la igualdad está relacionado con un acceso al derecho a la educación -como pilar de mejores oportunidades laborales, en la DUDH, en la CDPD, y en la 7600 está en función de lo anterior y de la accesibilidad física. Por su parte, el CRPE y el artículo de *Inclusión y Protección Laboral de las personas con discapacidad en el Sector Público (IPL)* desarrolla con

más claridad este valor en función de la igualdad en el acceso a oportunidades de empleo.

Libertad: En el concepto y el fundamento de los DDHH utilizado en el presente trabajo, el valor de la libertad juega un rol crucial como una aspiración y una necesidad. Inclusive, las diversas corrientes en los estudios de DDHH establecen de forma prácticamente unánime el vínculo con la libertad. De hecho, tal cual se desarrolló en apartados previos, es incompatible la dignidad humana carente de libertad de acción y de pensamiento, que deriva en un reconocimiento propio a partir de la introspección. Esto solo puede realizarse en la libertad del pleno ejercicio de las capacidades individuales o colectivas.

De acuerdo con lo observado, el valor de la libertad se encuentra inmerso en el corpus del estudio por sí mismo o como parte de otros elementos, y, como se verá, en relación con el derecho al trabajo. Así, primeramente, la libertad está reconocida como un valor rector de los instrumentos internacionales con la DUDH y el *Pacto de Derechos Civiles y Políticos (PDCP)*.

Ahora, en relación con el derecho al trabajo, tanto en la normativa general como en la específica, se ubica en tanto libertad negativa -más anclado a la normativa general- y como libertad positiva más presente en la normativa específica sobre población con discapacidad, tal como se verá a continuación.

En términos simples, la libertad negativa tiene que ver con la relación entre el individuo y el colectivo -y el poder público- (Barranco Avilés 2012), por cuanto estos no deben intervenir o influir en determinado ámbito de soberanía del primero pues es considerado ilegítimo. Desde esta tradición, puede ubicarse, aparte de la no intervención en la libertad de escoger un trabajo (recogido en la CDEM o el Código de Trabajo, como se indica en las líneas siguientes). También, apunta a la prohibición de actos de esclavitud o trabajos forzados establecidos en la DUDH o el PDCP. Por su parte, la libertad positiva se relaciona con el autodominio y la autodeterminación; es decir, la persona está en la libertad de actuar de acuerdo a sus razones o criterios de lo que aportaría en su autorrealización. En este sentido, los documentos anteriormente mencionados igualmente establecen la capacidad para la libertad en la elección y el desarrollo de un empleo o profesión, tal cual lo exige la CDEM o el Código de Trabajo para el caso de la normativa interna.

Por su parte, en términos generales, la CDPC establece la exigencia de respeto a las libertades fundamentales de las personas con discapacidad.

Solidaridad: La solidaridad establece un valor sobre el cual descansa la lógica de los DDHH. El reconocer los derechos de los otros, y actuar cuando estos no son óptimos o están coartados, es, en sí, un acto de solidaridad y parte de estas acciones afirmativas, como sociedad, se institucionalizan en las normativas, que guían el comportamiento colectivo.

Cabe apuntar que, de forma explícita, la solidaridad aparece reconocida, en las herramientas internacionales, sobre todo en la DUDH, particularmente en su artículo 1. Por lo demás, este valor puede inferirse de la misma existencia

de la normativa específica, pues una cantidad importante de artículos reflejan la intención de este elemento.

Ahora bien, como bien plantea Javier de Lucas, cuando se habla de solidaridad, cabe preguntarse cuál solidaridad, ¿si una cercana al altruismo u otra que se puede y debería imponerse a partir del derecho? (de Lucas Martín 2012); en un principio, plantea también dicho autor, la solidaridad sería contradictoria con la imposición, “es más, se sostiene comúnmente que la juridificación de la solidaridad comportaría su aniquilación, en la medida en que los comportamientos de solidaridad, *qua* expresiones de altruismo, no pueden imponerse” (de Lucas Martín 2012).

Dicho esto, se entiende aquí la solidaridad como una exigencia moral que, en sintonía con la propuesta de Lucas, toma fuerza y legitimidad como principio jurídico, pues “la noción de solidaridad no es sólo una idea ajena al mundo del derecho, sino que constituye en cierto modo uno de sus principios o ideas fuerza” (de Lucas Martín 2012). Finalmente, en relación con el trabajo aquí expuesto, la idea moderna de solidaridad se entiende como principio jurídico, “implica la noción de comunidad e interdependencia, supone en no menor medida arrancar de la heterogeneidad, del reconocimiento de la diferencia” (de Lucas Martín 2012), lo cual es atinente para comprender e interpretar la normativa escogida; se habla, aquí, de la vinculación del individuo con la comunidad expresado en la norma.

Al retomar la normativa, este valor no aparece, como se mencionó previamente, de forma constante, en particular en las herramientas internacionales. Puede inferirse, eso sí, que los instrumentos específicos en sí pueden considerarse como evidencia de solidaridad como el CDPD o el CRPE.

Con respecto a la normativa nacional, es interesante el componente de la LNC con respecto a la solidaridad al establecer una unificación con la causa de esta población. Por su parte, la 7600 identifica la incorporación de las personas con discapacidad al sistema de salud, como una acción propia de la solidaridad comunitaria con dicha población. Pero, sí debe apuntarse que, a la pregunta “¿la normativa se crea como herramienta de solidaridad en relación con el derecho al trabajo?” se ve reflejada con más especificidad en la IPL.

Justicia: En materia de DDHH, la justicia es un elemento fundante y, a la vez, responde a alguna corriente teórica que determina cómo encaminar la idea y, desde luego, las normas. Como bien plantea Flores, “la esencia de la justicia es la idea de bien y la repartición equitativa de aquellas cosas que se consideran un bien común” (Flores Rentería 2011, 28). Así, entonces, los DDHH son exigencias morales, que guían normas para la convivencia entre las personas y de estas con el Estado, así se puede evaluar si son justas o injustas. La justicia está relacionada con acceso a recursos. Ahora bien, las teorías de justicia basada en derechos tienen relación, entre otros, con los elementos de universalidad y de autonomía, según explica Barranco (2011); el primero en relación con la aceptación de juicios éticos generalizables (diferente de

uniformidad, pues no es incompatible con algunas diferenciaciones justificadas) y el segundo, con la capacidad de elección individualizada.

Un elemento importante: este valor mantiene una estrecha relación con el valor de la igualdad al ser un resultado de este, por lo que la presencia ya esbozada de este último, anteriormente, es, a su vez, una evidencia de la concepción de justicia presente en la normativa analizada.

Las herramientas internacionales (DUDH, PDCP, PDESC) establecen la justicia en tanto la exigencia de igualdad y de acceso a recursos y el PDESC lo plantea en términos del derecho al trabajo específicamente. Por su parte, la CDEM relaciona la justicia con la igualdad en el acceso de oportunidades (y al derecho al trabajo) en clave de género, por cuanto justicia implica igualdad de condiciones para optar por empleo, lo que cabe entender al seguir los principios de dicha convención, que ninguna mujer, en cuenta las mujeres con discapacidad, puede ser tratada diferente -en detrimento de sus intereses- (injusticia) a la hora de optar por empleo.

Por su parte, la CDPD es amplia en reconocer el valor de la justicia de la mano de la igualdad y de la participación de las personas con discapacidad. Menciona el acceso al trabajo en sus exigencias. Asimismo, la CRPE ubica la exigencia para los Estados de un acceso en igualdad de condiciones (justicia) a oportunidades de empleo enfatiza en la formulación de políticas específicas -etapa de especificación- para disminuir la desigualdad; por ende, reforzar la justicia en el acceso.

La LPNC y la 7600 son amplias en establecer la justicia como valor para el reconocimiento de derechos de las personas ciegas. Asimismo, se reconoce el valor como parte del fundamento para la exigencia de puestos de trabajo, así como la igualdad en este proceso. La IPL es, a todas luces, un artículo que evidencia la justicia por cuanto su exigencia de cuotas para acceso al trabajo de la población con discapacidad.

Principios:

Participación: Este principio debe enmarcarse tanto en la teoría clásica de los DDHH como en las nuevas corrientes críticas que le otorgan un papel fundamental. A su vez, mantiene una relación con el valor de la libertad. En este sentido, Gándara considera crucial, en la lucha por los DDHH, que el principio de la participación se entienda como una aspiración, así como un fundamento mismo de la lógica de estos; plantea que “tales derechos solo son posibles gracias a la participación de quienes reconocen en su vida circunstancias indignas, y se organizan y movilizan para superarlas” (Gándara 2019, 100), lo que puede traducirse, a su vez, como una categoría de análisis y un criterio de evaluación de las normas y así concluir acerca del nivel de participación e inclusión que integran y rigen estas.

Desde este punto de vista, se busca saber si la normativa fomenta verdaderamente la participación de la población con discapacidad en el mercado de

trabajo. También, si se establece la participación de la población con discapacidad en la toma de decisiones en este tema.

En principio, la DUDH establece la exigencia de la participación de todas las personas (en cuenta, pero no explícitamente, la población con discapacidad) en relación con el derecho al trabajo, se desprende que para toda persona debe garantizarse condiciones de inclusión y participación en el mercado laboral. Por su parte, la CDEM estimula la participación frente a las oportunidades de empleo sin discriminación por la condición de género.

La CDPD reconoce el derecho de las personas con discapacidad a participar del mercado de trabajo en las mismas condiciones con las demás personas al mismo tiempo que establece la necesidad de espacios laborales inclusivos. Luego, la LPNC se dedica en varios de sus artículos a establecer la obligatoriedad de estimular la participación de las personas ciegas en el mercado laboral a partir de directrices para favorecer emprendimientos, los cuales, actualmente, serían algo limitados, pero en la época de su promulgación eran adecuados.

La LCNR, en principio, plantea la creación de un plan nacional de rehabilitación y educación especial, que implica la integración de este con programas y servicios con los planes específicos de salud, educación y trabajo. Así, se fomenta la participación de la población con discapacidad en dichos ámbitos.

Ahora bien, de lo estudiado no se infiere con claridad la estimulación para la participación de la población con discapacidad en la toma activa de decisiones. Quizá, en la LCNR, por cuanto en la conformación de los órganos, pueden integrarse desde la sociedad civil.

Empoderamiento: Este principio perfila aún más cuánto está involucrada la población con discapacidad o cuánto se estipulan acciones que empoderen a esta población en función de las decisiones que les afectan. De hecho, como plantea Rojas, es la exigencia y la práctica de este principio, lo que ha impulsado un cambio en las condiciones de las personas con discapacidad y sus familias en los últimos 20 años (Rojas Campos 2019), por lo cual es, en definitiva, un principio rector en la comprensión de la universalidad de los DDHH, crucial en materia de discapacidad.

Nuevamente, es la teoría crítica de los DDHH la que ha ahondado en la relación entre este principio y una revisión que profundiza el empoderamiento como un factor de cambio permanente. Ante esto, Arias reconoce que “los derechos humanos dejan ver su radical modo de ser: dotados de una pulsión emancipatoria inherente a su modo de ser práctico, también muestran su vocación regulatoria, su proclividad por institucionalizar y/o normalizar los espacios logrados por sus empoderamientos” (Arias 2016, 211-212), lo que implica, a su vez, una repolitización de los DDHH, así como una revitalización de su espíritu emancipador.

Así, las normas deberían integrar elementos, procedimientos y condiciones que acuerpen de forma vinculante este principio para así brindar un marco jurídico, que apoye los procesos de empoderamiento.

De esta forma, las herramientas internacionales en materia de DDHH (no propias de la etapa de especificación) son, en cierta forma, herramientas que empoderan, en términos generales, pues consignan exigencias morales potencialmente demandables por todas las personas, sea la DUDH, los Pactos, la *Convención Americana de DDHH*, etc.

Por su parte, la CDPD establece la necesidad de independencia, inclusión y participación de la población con discapacidad a lo interno de sus respectivas comunidades.

En relación con la normativa doméstica, la LPNC contiene elementos que, aunque ciertamente anclados a la época de su creación, exigen acciones que se pueden considerar de empoderamiento de esta población, pues estimulan la independencia y acceso a la educación por cuenta propia; de hecho, precisamente, la educación juega un papel importante en esta Ley como herramienta de empoderamiento, lo cual, a su vez, coincide con los postulados de la 7600 y de la *Ley para el financiamiento y desarrollo de equipos de apoyo para la formación de estudiantes con discapacidad matriculados en III y IV ciclos de la educación regular y de los servicios de III y IV ciclos de educación especial*.

Igualdad y no discriminación: Cabe apuntar, como clarificación, que la igualdad (en relación con la no discriminación) son, por sí mismos, una fórmula conjunta que está presente en las herramientas de DDHH y los enfoques análogos. Claramente, existe una estrecha relación entre la igualdad como valor y este caso como componente del binomio 'igualdad y no discriminación' complementa el valor, pero se entiende relacionado más con propuestas concretas, que al valor que rige o sobre el que se funda una norma.

Sobre este tema, bien apunta Barranco que "no todos los seres humanos tienen reconocidos todos los derechos y, por otro, que no todos los seres humanos tienen la capacidad de ejercer derechos que tienen reconocidos" (Barranco 2011, 25), lo que riñe con la universalidad de los derechos y pone en cuestionamiento la base igualitaria que, a partir de estos derechos, deberían tener las organizaciones políticas democráticas.

La igualdad y no discriminación es un elemento que confirma la superación del sujeto abstracto para reconocer al sujeto de derechos situado con características propias y muy variadas, tantas como seres humanos existen. La igualdad, desde este punto de vista, no es un punto de partida, sino hacia donde debe llegarse, lo que justifica de hecho la etapa de especificación en la formulación de normas.

Si bien, usualmente, este principio se reconoce mayormente en función del acceso a la justicia. Esto puede ampliarse al reconocimiento en función de aplicación de derechos y creación de normas para garantizar la no existencia de barreras frente a estos derechos.

La DUDH plantea el punto de partida básico en su artículo 2 y establece el marco mínimo para considerar la igualdad y no discriminación como fundamento de la relación entre seres humanos, así como con el Estado y la con-

formación de reglas. Asimismo, este instrumento expresa la obligación de que toda persona a remuneración en igualdad de condiciones y, al mismo tiempo, digna, principios en los que coincide el PIDESC y la CADH, así como con la CDEM que agrega el componente de género en conjunción con el de trabajo.

Al respecto, la CDPD es más profusa en el desarrollo al comprometer a los Estados, en cuenta desde luego Costa Rica, a crear medidas que aseguren el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones, a todo tipo de servicios e infraestructura.

La LPNC expone este principio, mayormente, en relación con el acceso a la educación, como elemento de movilidad social e indirectamente según la posibilidad de obtención de empleo. Este elemento, también, está presente en la 7600, además de que establece que el Estado garantiza el derecho de un empleo adecuado a sus condiciones y necesidades al asegurar una igualdad y no discriminación. Esta misma ley, de hecho, establece situaciones que se consideran específicamente actos de discriminación en temas laborales como la no adaptación de herramientas de selección o el establecimiento de requisitos adicionales, al tiempo que establece que el patrono debe generar facilidades para la capacitación de las personas con discapacidad en el ejercicio de su trabajo.

Cabe reconocer, también, en la 7600 se declara la responsabilidad de los patronos de elaborar una política interna, que prevenga la discriminación por razón de una discapacidad.

Asimismo, en el artículo único de la IPL ya citado, también, se reconoce la igualdad y no discriminación en tanto se reserva un porcentaje mínimo para contratar personas con discapacidad.

Exigibilidad: La posibilidad de mecanismos de exigencia del cumplimiento de los compromisos en materia de derechos es un elemento importante en el EDH. Precisamente, este enfoque tiene un marco normativo que “se refiere a que está orientado por los instrumentos jurídicos internacionales que establecen mecanismos de exigibilidad ciudadana” (Giménez y Valente 2010).

Es importante entender que un principio inherente a los DDHH es que son exigibles de reivindicación por cualquier persona en todo momento y en cualquier lugar; por ende, la existencia de herramientas en materia de DDHH, acarrea una exigibilidad implícita. Ahora bien, es importante que los instrumentos legales contengan mecanismos que hagan efectivo y operacional o al menos orientaciones que vayan en esa dirección. El principio de exigibilidad garantiza entonces “la responsabilidad de los titulares de deberes. No obstante, su efectiva realización requiere sistemas de monitoreo y evaluación que den cuenta de los avances y retrocesos en materia de derechos” (Giménez y Valente 2010). Y, en materia de discapacidad, esta exigibilidad se vuelve aún más crucial, pues esta población está más expuesta, tal como se ha desarrollado a una vejación de sus derechos.

Así, cabe reiterar que la existencia misma de herramientas internacionales obliga moralmente a los Estados a entender los derechos como exigencias y las personas, en general, y aquellas con discapacidad, en particular, a exigir su reivindicación. Pero, desde un punto de vista de la exigencia de responsabilidad en actos, en ningún caso de los estudiados se identificaron mecanismos, indicaciones, acciones, sugerencias o principios que deriven en una exigencia de éstas de forma clara o explícita.

Género:

Desde el punto de vista de los DDHH, la perspectiva de género se entiende como una “forma esencial de reivindicación de la diferencia frente a pretendidos universalismos justificadores, a final de cuentas, de multiplicidad de desigualdades” (Arias 2016, 35), por lo que implica que el principio de universalidad no debe invisibilizar diferencias -en este caso de género- y si conocerlas y comprenderlas para que, en la formulación de normativa se reduzcan, lo cual implica, a su vez, y por las mismas razones, reconocer la discapacidad, así como su interseccionalidad con el género. Bien apunta Arias que “la noción de género ofrece la posibilidad de pensar el carácter de constructo cultural que tienen las diferencias sexuales, el género es una producción social y cultural históricamente especificada, más allá de la propia estructuración biológica de los sexos (Arias 2016, 41). Ello lo vuelve una categoría fundamental para comprender las relaciones de desigualdad dentro de las sociedades.

Sobre esto, la DUDH y la DADH plantean principios de igualdad y universalidad de los derechos, pero sin pensar en un sujeto situado en su contexto y particularidades, por lo cual el componente de género no se encuentra presente con fuerza y de forma explícita y mucho menos en relación con la discapacidad.

Por su parte, el PDESC exige salarios en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres, lo cual, sumado al principio de no discriminación, cabría implícitamente el estímulo para comprender la interseccionalidad género-discapacidad. Desde luego, la CDEM es amplia en temas de reconocimiento, condena y reparación por consecuencia de discriminación por género y, en particular, sobre el trabajo, apunta la exigencia para eliminación de discriminación en temas laborales por razones de género.

Más explícito, en el tema, es la CDPD por cuanto reconoce la discriminación por razones de género y discapacidad, al tiempo que exige a los Estado miembros a tomar medidas, que aseguren el respeto de los derechos de esta población e implica su doble discriminación, lo cual es, a su vez, aplicable a temas laborales.

Apuntes finales

La presente investigación se propuso analizar la principal normativa existente en Costa Rica en relación con el trabajo a partir de un Enfoque de Derechos Humanos (EDH). Esto implicó sistematizar los principales instrumentos jurídi-

cos 'entenderlos' en términos de Derechos Humanos (DDHH), lo que implicó conformar categorías de análisis desprendidas del EDH y así concluir su estado actual en clave de DDHH.

Como principal hallazgo, puede decirse que la normativa internacional ratificada por Costa Rica, así como el tinglado jurídico doméstico, proveen un marco general de respeto y reivindicación del derecho al trabajo por parte de la población con discapacidad, pero que, en un nivel de análisis más detallado y especialmente desde un EDH, existen debilidades y carencias que podrían influir en la inclusión real de esta población en el mercado laboral. Este aspecto será objeto de la siguiente etapa de investigación.

Los resultados preliminares apuntaron a que, en términos generales, la política de Estado costarricense sobre ratificar instrumentos internacionales en materia de DDHH establece un marco mínimo de exigencia y protección del derecho al trabajo para la población, en general, y con menor fuerza, pero, siempre presente, la población con discapacidad. Asimismo, la normativa doméstica, general y específica, compone elementos básicos para la protección y estímulo del derecho al trabajo, pero sin profundizar demasiado o rozando la línea de los mínimos esperados, tal como se observó en el apartado previo, siempre esto desde la óptica del EDH.

Es importante resaltar que, en materia de los valores propios de los DDHH, estos de forma más o menos constante guían los instrumentos estudiados (mayormente los internacionales) al reconocer el derecho al trabajo como un derecho sin el cual los valores fundantes básicos de dignidad, igualdad y libertad, se verían violentados, tal como veremos en las líneas próximas, a modo de cierre.

Cabe rescatar los principios de empoderamiento y exigibilidad como dos categorías que, especialmente a nivel de normas domésticas, por ende, con un nivel más directo de vinculación, como elementos estrechamente relacionados con la mejora en las condiciones de la población con discapacidad, mejor valorados en tiempos recientes, y cómo en dichas normas no se desarrollan con mejor claridad y contundencia, aspecto que, desde una óptica de DDHH, queda todavía en la potencialidad de mayor accionar. Esto también pasa cuando se intenta ubicar la interseccionalidad entre género y discapacidad en temas de acceso al empleo, como un fundamento para una más justa reivindicación de este derecho, aquí, también se esperaría mayor contundencia y actualización de la norma.

Como aportes finales, se puede englobar este tema en el marco general del denominado derecho humano al desarrollo.

Este derecho, ubicado entre los derechos de tercera generación, es, como bien plantea Gómez, un *derecho síntesis*, por cuanto se trata de un "derecho que integra el conjunto de los derechos humanos, su último objetivo sería la aplicación y promoción del conjunto de los derechos humanos, tanto en el ámbito nacional como internacional" (Gómez Isa 2009), lo que, en el fondo implica, como también expone este autor, el reforzamiento de los principios de indivisibilidad e interdependencia de los DDHH.

Una lectura sobre esto implicaría que no puede existir un derecho al desarrollo pleno y real si antes se incumplen con los derechos colectivos e individuales, tal como lo es el derecho al trabajo y la satisfacción de este para y desde la población con discapacidad, lo cual va de la mano, por ende, de un respeto de la dignidad, igualdad y libertad de la población con discapacidad.

El derecho al trabajo (un trabajo digno y justo) plantea, para todas las personas, y más aún, para las personas con discapacidad, un componente importante del libre desarrollo de la personalidad, elemento fundamental de la dignidad humana, así “la autonomía es el fundamento de la dignidad humana [...], lo que está por encima de todo precio y no tiene equivalente alguno” (Garrido Gómez 2013), por lo que una normativa que se base en este valor, debe reconocer la importancia de establecer estándares y gestión de posibilidades reales de acceso al derecho al trabajo para la población con discapacidad, indefectiblemente. Asimismo, como puede inferirse, la libertad de conciencia y de elección, no sujeta a la arbitrariedad de la discriminación, solo es posible cuando una persona con discapacidad logra competir en el mercado de empleo en condiciones justas, las cuales, de acuerdo con la etapa de especificación, deben ser aseguradas por una normativa que las gestione, lo cual aseguraría el derecho humano al desarrollo que entiende a la persona humana como el sujeto beneficiario y central del desarrollo como tal.

Además, e íntimamente ligado, no puede alcanzarse un desarrollo pleno sin antes llegar a un punto de igualdad. En estos términos es importante reconocer que “las desigualdades suponen una condición social y cultural distinta, nacida de una condición histórica de discriminación social y jurídica que perpetúa sus efectos” (Garrido Gómez 2013), por lo cual se subraya con total propiedad que la desigualdad es un contingente histórico expresado en los tinglados jurídicos, los cuales tienen, también, el potencial de contribuir a revertir tales desigualdades, precisamente, al establecer la igualdad, según se expresó con anterioridad, como un punto de llegada y no de partida. Asimismo, comprender la igualdad, de esta forma, establece que el derecho al desarrollo es igualmente un punto de llegada final.

Finalmente, cabe citar a Rafael de Asís (2013, 125-126) cuando apunta que el modelo social de la discapacidad puede ser descrito a partir de diversos postulados, de los cuales se resaltan dos:

- La defensa de que el enfoque correcto para abordar la discapacidad desde un punto de vista normativo es el de los Derechos Humanos.
- La defensa de que [...] la política normativa en el ámbito de los derechos de las personas con discapacidad debe moverse en el plano de la igualdad y la no discriminación y, dentro de este, en el ámbito de la generalización de los derechos.

Lo anterior redondea elementos concluyentes del presente trabajo, por cuanto el EDH establece un marco óptimo para analizar y evaluar las políticas normativas que se relacionen con el tema de la discapacidad y, en particular, con la defensa de sus derechos y cómo ello se refleja o no en la normativa

internacional y nacional de un país específico, en este caso, Costa Rica. Ello dirige la atención y la posibilidad de esfuerzos, en un principio académicos, pero, en general, políticos y de sociedad civil para entender este marco de derechos como el nivel mínimo, que aporte en una sociedad más justa y en mejores condiciones de igualdad, que dignifiquen la persona humana, visibilizando la diversidad existente.

Entonces, desde un punto de vista de DDHH, las normas legales, en tanto lineamientos de conducta, deben enfocarse hacia una igualdad entre las personas, al reconocer las diferencias, pero no para invisibilizarlas sino desestigmatizarlas e integrar a la población con discapacidad en el ámbito laboral al respetar el derecho al trabajo como un factor del derecho al desarrollo, tanto de forma individual como colectiva.

Bibliografía

- Arias Marín, Alan. 2015. «Tesis sobre una teoría crítica de los Derechos Humanos». *Revista de filosofía Open Insight* 9: 11-33.
- _____. 2016. *Ensayos críticos de derechos humanos*. Ciudad de México: CNDH.
- Barranco Avilés, María. 2011. *Diversidad de situaciones y universalidad de los derechos*. Madrid: Dykinson.
- _____. 2012. «Libertad». En *10 palabras claves sobre Derechos Humanos* dirigido por Juan José Tamayo, pp. 77-120. Navarra: Verbo Divino.
- _____. 2016. *Condición humana y Derechos Humanos*. Madrid: Dykinson.
- Bobbio, Norberto. 1991. *El tiempo de los derechos*. Madrid: Editorial Sistema.
- de Asís Roig, Rafael. 2012. «Concepto y fundamento de los Derechos Humanos». En *10 palabras claves sobre Derechos Humanos*, dirigido por Juan José Tamayo, 15-54. Navarra: Verbo Divino.
- _____. 2013. «Los derechos humanos en el contexto de la desigualdad». En *El derecho humano al desarrollo*, editado por María Isabel Garrido, 115-130. Madrid: Tecnos.
- de Lucas Martín, Javier. 2012. «Solidaridad y derechos humanos». En *10 palabras claves sobre Derechos Humanos*, dirigido por Juan José Tamayo, 150-94. Navarra: Verbo Divino.
- del Río Sánchez, Olga. 2012. «Aproximación a la información y la comunicación desde el Enfoque de Derechos». *Revista de Estudios Jurídicos* 12: 1-26.
- Flores Rentería, Joel. 2011. «Justicia y derechos humanos». *Política y Cultura* 35: 27-45.
- Gándara, Manuel. 2019. *Los derechos humanos en el siglo XXI*. Buenos Aires: CLACSO.



- Garrido Gómez, María Isabel. 2013. Cómo consolidar el derecho al desarrollo. En *El derecho humano al desarrollo*, editado por María Isabel Garrido, 95-114. Madrid: Tecnos.
- Giménez, Claudia y Xavier Valente. 2010. «El enfoque de los derechos humanos en las políticas públicas: ideas para un debate en ciernes». *Cuadernos del CENDES* 74: 51-80.
- Gómez Isa, Felipe. 2013. «El derecho al desarrollo: ¿otros veinticinco años de diálogo de sordos?» En *El derecho humano al desarrollo*, editado por María Isabel Garrido, 21-44. Madrid: Tecnos.
- Iglesias, Alberto. s.f. *La evolución de los Derechos Fundamentales a partir del siglo XIX*. Recuperado de <http://ocw.uc3m.es/filosofia-del-derecho/teoria-e-historia-de-los-derechos-humanos/material-de-clase-1/leccion-5-la-evolucion-de-los-derechos-fundamentales-a-partir-del-siglo-xix/view>
- Jiménez Benítez, William. 2007. «El Enfoque de los Derechos Humanos y las políticas públicas». *Civilizar* 7(12): 31-46.
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. 2006. *Preguntas frecuentes sobre el Enfoque de Derechos Humanos en la Cooperación para el Desarrollo*. Ginebra: ONU.
- Papachini, Angelo. 1995. *Filosofía y Derechos Humanos*. Cali: Universidad del Valle.
- Peces Barba, Gregorio. 2004. *Lecciones de Derechos Fundamentales*. Madrid: Dykinson.
- _____. 2012. Dignidad humana. En *10 palabras claves sobre Derechos Humanos*, dirigido por Juan José Tamayo, 55-76. Navarra: Verbo Divino.
- Pérez Luño, Antonio. 2008. *Derechos Humanos, Estado de Derecho y Constitución*. Madrid, España: Tecnos.
- _____. 2012. Igualdad. En *10 palabras claves sobre Derechos Humanos*, dirigido por Juan José Tamayo, 121-148. Navarra: Verbo Divino.
- Rojas Campos, Sonia. 2019. «Trazos de deshumanización: la discapacidad en la línea del no-ser». En *Estudios críticos en discapacidad. Una polifonía desde América Latina*, coordinado por Alexander Yarza y otros, 101-134. Buenos Aires: CLACSO.