



**Convención Internacional
sobre la Eliminación
de todas las Formas
de Discriminación Racial**

Distr.
RESERVADA*

CERD/C/63/D/28/2003
28 de agosto de 2003

ESPAÑOL
Original: INGLÉS

COMITÉ PARA LA ELIMINACIÓN DE
LA DISCRIMINACIÓN RACIAL

63º período de sesiones
4 a 22 de agosto de 2003

DECISIÓN

Comunicación N° 28/2003

<i>Presentada por:</i>	El Centro de Documentación y Asesoramiento sobre la Discriminación Racial
<i>Presunta víctima:</i>	El peticionario
<i>Estado Parte:</i>	Dinamarca
<i>Fecha de la comunicación:</i>	3 de diciembre de 2002 (presentación inicial)
<i>Fecha de la presente decisión:</i>	19 de agosto de 2003

[Anexo]

* Se divulga por decisión del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial.

Anexo

**DECISIÓN DEL COMITÉ PARA LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN RACIAL ADOPTADA DE CONFORMIDAD CON EL ARTÍCULO 14 DE LA CONVENCIÓN INTERNACIONAL SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN RACIAL
-63º PERÍODO DE SESIONES-**

respecto de la

Comunicación N° 28/2003

<i>Presentada por:</i>	El Centro de Documentación y Asesoramiento sobre la Discriminación Racial
<i>Presunta víctima:</i>	El peticionario
<i>Estado Parte:</i>	Dinamarca
<i>Fecha de la comunicación:</i>	3 de diciembre de 2002 (presentación inicial)

Decisión sobre la admisibilidad

1.1. El peticionario es el Centro de Documentación y Asesoramiento sobre la Discriminación Racial, representado por la Sra. Fakhra Mohammad, nacida el 6 de mayo de 1960, jefa del consejo de gestión del Centro. El peticionario denuncia la violación por Dinamarca del apartado d) del párrafo 1 del artículo 2 y de los artículos 4, 5 y 6 de la Convención.

1.2. De conformidad con el apartado a) del párrafo 6 del artículo 14 de la Convención, el Comité transmitió la comunicación al Estado Parte el 14 de abril de 2003.

Los hechos expuestos por el peticionario

2.1. El 27 de enero de 2002 una empresa privada, "Torben Jensen A/S", publicó un anuncio de trabajo en el periódico danés *Jyllands Posten*. El anuncio decía lo siguiente:

"La empresa de construcción BAC SIA busca
un capataz danés

que, en colaboración con un experto en construcción letón, asumirá la responsabilidad general de renovar un edificio agrícola y construir uno más grande a aproximadamente 80 km de Riga."

2.2. Por carta de 30 de enero de 2002, el peticionario informó del incidente al jefe de policía de Vejle, distrito donde estaba situada Torben Jensen A/S. En la carta denunciaba una violación por la empresa del artículo 5¹ de la Ley N° 459 de 12 de junio de 1996 sobre la prohibición de la

¹ El artículo 5 de la Ley N° 459, de 5 de julio de 1996, dice: "Los anuncios no podrán indicar que se busca o se prefiere a una persona de una raza, color, religión, opinión política, orientación

discriminación en el empleo y la ocupación, etc. en el mercado de trabajo, aduciendo que las palabras "capataz danés" que figuraban en el anuncio equivalían a una discriminación por motivo de origen nacional o étnico.

2.3. El 5 de febrero de 2002 la policía entrevistó al Sr. E. H., contable de Torben Jensen A/C. Sobre la base de esa entrevista el jefe de policía, por carta de 13 de marzo de 2002, comunicó al peticionario que había decidido desestimar la queja:

"En mi decisión he dado peso particularmente al hecho de que, fundándome en el interrogatorio de Torben Jensen por la policía y, además, en la lectura del anuncio, estimo que está bastante claro que no hay violación de dicha ley. Lo que se busca para el puesto en Letonia es un residente danés y esa persona podría perfectamente tener otro origen étnico que el danés. En el peor de los casos se trata de una desafortunada elección de términos, pero no de un contenido que constituya motivo para seguir examinando el caso."

2.4. El 22 de marzo de 2002 el peticionario recurrió contra la decisión del jefe de policía ante el Fiscal Regional de Sønderborg. Según el peticionario, era indiferente que la empresa en realidad tuviese la intención de contratar a un residente danés, ya que la cuestión decisiva en relación con el artículo 5 de la Ley N° 459 era si podía apreciarse que el texto del anuncio indicaba una preferencia por un capataz de origen danés. Como el artículo 5 sanciona asimismo la negligencia, también se violaría esta disposición si el efecto no intencional del anuncio hubiese sido impedir que postulara al puesto un grupo definido por uno de los criterios enumerados en el párrafo 1 del artículo 1² de la misma ley. Sin embargo, el jefe de policía no parecía haber investigado esta posibilidad. Además, el peticionario refutó que se supusiera que los términos "capataz danés" se referían a un residente danés, ya que la residencia en Dinamarca no podía considerarse un requisito lógico para el trabajo de construcción en Letonia y porque se desprendía de la publicación del anuncio en un periódico danés que el grupo de receptores en todo caso se limitaría esencialmente a los residentes daneses.

2.5. Mediante carta de 3 de junio de 2002, el Fiscal Regional de Sønderborg informó al peticionario de que había desestimado el recurso, fundándose en las mismas razones que las mencionadas en la decisión del jefe de policía.

2.6. El 3 de diciembre de 2002 el "Centro de Documentación y Asesoramiento sobre la Discriminación Racial [representado] por Fakhra Mohammad, jefa del consejo de gestión", sometió la presente comunicación.

sexual u origen nacional, social o étnico determinado. Tampoco deberán indicar que no se desea una persona con las características mencionadas en la primera cláusula de este artículo.

² El párrafo 1 del artículo 1 de la Ley N° 459 dice: "a los efectos de la presente ley, el término "discriminación" significa toda discriminación directa o indirecta por motivos de raza, color, religión, opinión política, orientación sexual u origen nacional, social o étnico".

La denuncia

3.1. El peticionario afirma que, como jefa del consejo de gestión, la Sra. Fakhra Mohammad "representa al [Centro de Documentación y Asesoramiento] cuando se presentan denuncias en nombre de ella". Aunque ni la Sra. Fakhra Mohammad ni ninguna otra persona de origen danés se presentó para el trabajo anunciado, se la debía considerar víctima del anuncio discriminatorio, ya que le habría resultado inútil postular al puesto. Además, debería reconocerse la condición de víctima del propio peticionario con arreglo al artículo 14 de la Convención, dado que representa "a un gran grupo de personas que no son de origen danés y que son discriminadas por el anuncio de trabajo en cuestión". En apoyo de esta reclamación, el peticionario dice que tanto la policía como el Fiscal Regional lo aceptaron como parte en el procedimiento interno.

3.2. El peticionario afirma que ha agotado los recursos internos, ya que no es posible apelar contra la decisión del Fiscal Regional de 3 de junio de 2002 y porque el caso no puede someterse a los tribunales daneses. Una acción penal directa contra Torben Jensen A/S no podría prosperar, dado que la policía y el Fiscal Regional rechazaron la denuncia. Además, el Tribunal Superior del Distrito Oriental, en una decisión de 5 de febrero de 1999, consideró que un incidente de discriminación racial no constituye en sí un atentado contra el honor y la reputación de una persona en el sentido del artículo 26 de la Ley de responsabilidad civil.

3.3. El peticionario afirma que el Estado Parte ha incumplido sus obligaciones dimanantes de los artículos 4 y 6 de la Convención, al no haber investigado si el anuncio de trabajo constituía un acto de discriminación racial punible conforme al artículo 5 de la Ley N° 459 y haber admitido en cambio la explicación de la empresa de que por "capataz danés" se entendía una persona que residiera en Dinamarca. En particular, el Estado Parte debería haber investigado las siguientes cuestiones: 1) si la persona que finalmente había sido contratada era de origen nacional o étnico danés o no; 2) si debía tenerse en cuenta el significado intencionado del anuncio; 3) si la explicación dada por Torben Jensen A/C era lógica; 4) si la publicación del anuncio constituía una discriminación indirecta; y 5) si la publicación del anuncio era punible como acto de negligencia.

3.4. El peticionario sostiene que la supuesta intención de la empresa de contratar a un residente danés era indiferente, dado que el significado objetivo del término "danés" en el anuncio se refería claramente al origen nacional o étnico de la persona que se buscaba. El efecto *de facto* del anuncio era así privar a los candidatos que no fueran de origen danés de las mismas oportunidades. No venía al caso que ese efecto fuera o no intencional, dado que el artículo 5 de la Ley N° 459 también sancionaba la negligencia. Además, del párrafo 1 del artículo 1 de la ley se deducía que el artículo 5 también abarcaba la discriminación indirecta, modalidad que las autoridades danesas tampoco habían investigado.

3.5. Además, el peticionario refuta que la expresión "capataz danés" haya sido utilizada por la empresa como sinónimo de "residente danés" y reitera los argumentos ya expuestos ante el Fiscal Regional (véase el párrafo 2.4 *supra*).

Exposición del Estado Parte sobre la admisibilidad y el fondo de la comunicación

4.1. Por nota verbal de 7 de julio de 2003 el Estado Parte expuso sus argumentos sobre la admisibilidad de la comunicación y, subsidiariamente, sobre el fondo de ésta.

4.2. En cuanto a la admisibilidad, el Estado Parte niega que el peticionario esté legitimado para presentar una comunicación en el marco del párrafo 1 del artículo 14 de la Convención, por tratarse de una entidad jurídica y no de una persona o grupo de personas. Como tal, el peticionario no puede afirmar que es víctima de una violación de ninguno de los derechos enunciados en la Convención. Además, no presentó poderes de una o más personas que aleguen ser víctimas de tal violación y que le autoricen a presentar una comunicación en su nombre. El Estado Parte concluye que la comunicación es inadmisibile *ratione personae* con arreglo al párrafo 1 del artículo 14 de la Convención.

4.3. Si bien reconoce que la decisión del Fiscal Regional, que actuó en apelación, no es apelable ante una autoridad superior y que no se puede intentar un proceso ante los tribunales por violación del artículo 5 de la Ley N° 459 mediante acción privada, el Estado Parte niega que el peticionario haya agotado los recursos internos disponibles, dado que son los peticionarios propiamente dichos y no otras personas u organizaciones quienes deben agotar tales recursos. El hecho de que el peticionario haya participado en el procedimiento interno presentando una queja ante las autoridades danesas es indiferente, puesto que el peticionario, siendo una persona jurídica, no puede ser víctima con arreglo a la Convención. El Estado Parte concluye que la comunicación también es inadmisibile a tenor del apartado a) del párrafo 7 del artículo 14 de la Convención.

4.4. El Estado Parte sostiene además que la decisión del jefe de policía y el Fiscal Regional de que en el presente caso no se reunían los requisitos del artículo 5 de la Ley N° 459 fue principalmente una cuestión de interpretación y aplicación de la legislación interna y el Comité carece de competencia para examinar dicha legislación. Por consiguiente, la comunicación también es incompatible *ratione materiae* con la Convención.

4.5. Subsidiariamente, y en cuanto al fondo, el Estado Parte señala que el peticionario no ha demostrado que la legislación danesa en cuanto tal no sea conforme con sus obligaciones derivadas del artículo 4 de la Convención. Por el contrario, la comunicación se basaba en el supuesto de que las autoridades danesas no aplicaban la Ley N° 459 correctamente.

4.6. El Estado Parte sostiene que, aunque el artículo 6 de la Convención exige que se lleve a cabo una investigación, con la debida diligencia y celeridad, que sea suficiente para determinar si ha habido o no un incidente de discriminación racial, no garantiza la realización, y mucho menos un resultado concreto, de tal investigación en todos los casos denunciados a la policía. Si no se encuentran motivos para iniciar una investigación, no se viola la Convención desestimando una denuncia. En el presente caso las decisiones de las autoridades danesas se basaron en una información suficiente, a saber la entrevista del contable de la empresa por el jefe de policía. Ello también se reflejaba en el hecho de que el peticionario no consideró necesaria mayor información para decidir que el anuncio violaba el artículo 5 de la Ley N° 459. Sin embargo, la mencionada cuestión se refería una vez más a la interpretación y la aplicación práctica de la legislación danesa, con lo que queda fuera de la competencia del Comité.

4.7. Con respecto a las cuestiones concretas planteadas por el peticionario (véase el párrafo 3.3 *supra*), el Estado Parte sostiene: 1) que no puede considerarse que el empleo de una persona de origen danés o pertenencia étnica danesa en Dinamarca justifique por sí solo una denuncia de discriminación; 2) que la intención de Torben Jensen A/C era importante para la interpretación del texto del anuncio, mientras que su evaluación jurídica no corresponde al ámbito tradicional de la investigación policial; 3) que tampoco la cuestión de si la explicación dada por la empresa era convincente corresponde al ámbito tradicional de una investigación policial, sino que se trata más bien de evaluar de manera crítica la información ya proporcionada por la policía, así como por el peticionario; y que no incumbe a la policía investigar la cuestión de si el anuncio constituía 4) una discriminación indirecta o 5) un caso de negligencia punible con arreglo al artículo 5 de la ley, dado que dicha cuestión se refería a la aplicación e interpretación de la legislación danesa y por lo tanto no puede ser examinada por el Comité.

4.8. Sin perjuicio de los argumentos citados, el Estado Parte señala que el jefe de policía y el Fiscal Regional de Sønderborg hicieron una evaluación correcta cuando consideraron que el adjetivo "danés" que figuraba en el texto del anuncio se refería a los residentes daneses, puesto que no se definía con precisión qué tipo de relación con Dinamarca se requería. Por consiguiente, el artículo 5 de la ley no se aplicaba a ese anuncio, dado que un residente danés puede ser de cualquier origen o pertenencia étnica.

4.9. El Estado Parte concluye que no se ha violado el artículo 6 porque el peticionario tuvo acceso a recursos efectivos que condujeron a las decisiones de las autoridades danesas, las cuales se adoptaron de manera adecuada y con conocimiento de causa conforme a lo dispuesto en la Convención.

Comentarios del peticionario

5.1. En una comunicación de 18 de julio de 2003, el peticionario formuló sus comentarios sobre las observaciones del Estado Parte y amplió la reclamación contenida en la comunicación de 3 de diciembre de 2002 en el sentido de que la imposibilidad alegada por el Estado Parte de efectuar una investigación eficaz equivalía también a una violación del artículo 5 y del apartado d) del párrafo 1 del artículo 2, lo que se añadía a la reclamación inicial por violación de los artículos 4 y 6 de la Convención.

5.2. Aun admitiendo que la comunicación fue presentada "por Fakhra Mohammad actuando como jefa del consejo de gestión" del Centro de Documentación y Asesoramiento y por consiguiente "por una persona jurídica", el peticionario rebate la conclusión del Estado Parte de que las entidades jurídicas no pueden presentar comunicaciones ni reclamar la condición de víctimas, a tenor del artículo 14 de la Convención. El peticionario alega que se infiere de los *travaux préparatoires* de la Convención que las palabras "personas o grupos de personas" que figuran en el párrafo 1 del artículo 14 deben interpretarse en sentido amplio para incluir a las organizaciones no gubernamentales entre quienes tienen derecho a presentar quejas ante el Comité.

5.3. Por lo que respecta a la condición de víctima, el peticionario aduce que dicha condición no puede limitarse, en virtud del artículo 5 de la Ley N° 459, a una o más personas, ya que la disposición normalmente considera delito la discriminación de solicitantes no daneses en los anuncios de trabajo, protegiendo de esta forma a cuantos no son de origen danés contra ese tipo

de discriminación. Dado el mandato específico del peticionario de asistir a las víctimas de discriminación racial, la composición étnica de su consejo de gestión así como su historial en la representación ante el Comité de presuntas víctimas de discriminación racial, debería considerarse que es una víctima o que representa a un número no especificado de víctimas no identificadas de una violación del artículo 5 de la ley y, en consecuencia, de los artículos 2, 4, 5 y 6 de la Convención. El peticionario concluye que la comunicación es admisible *ratione personae* a tenor del artículo 14 de la Convención, reiterando que el jefe de policía y el Fiscal Regional lo reconocieron como parte en un procedimiento interno (como víctima o como persona con especial interés en el resultado del caso), lo que queda reflejado por el hecho de que su apelación ante el Fiscal Regional no fue rechazada por razones de forma.

5.4. El peticionario aduce que ha agotado todos los recursos internos disponibles, en cuanto peticionario o, en su caso, como representante de "un amplio grupo de peticionarios no identificables". El peticionario alega asimismo que la comunicación es admisible *ratione materiae* por no guardar relación con la evaluación jurídica del presunto incidente sino con la falta de una investigación eficaz por parte de las autoridades danesas que hubiera aportado una base fáctica adecuada a esa evaluación.

5.5. Por lo que respecta a las supuestas violaciones de los artículos 2, 4, 5 y 6 de la Convención el peticionario fundamenta igualmente la reclamación en la falta de una investigación eficaz sobre la cuestión y no en la evaluación jurídica hecha por las autoridades danesas. Se aduce sin embargo que el jefe de policía nunca hubiera llegado a la conclusión de que se buscaba a un residente danés para el puesto anunciado en Letonia, independientemente del origen nacional o étnico de esa persona, si hubiera realizado una investigación oficial en vez de confiar únicamente en la entrevista oficiosa del contable de "Torben Jensen A/C" sobre el informe presentado por el peticionario y sobre el texto del anuncio de trabajo. La investigación habría aclarado a quién se contrató finalmente para ocupar el puesto anunciado, ya que dicha aclaración hubiera al menos indicado si se había producido un acto de discriminación, y hubiera facilitado una base adecuada para determinar si el anuncio constituía una discriminación indirecta.

Deliberaciones del Comité

6.1. Antes de examinar el fondo de la comunicación, el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial debe determinar, de conformidad con el artículo 91 de su reglamento, si la comunicación es admisible.

6.2. El Comité observa que la comunicación fue presentada por el "Centro de Documentación y Asesoramiento sobre Discriminación Racial". Observa asimismo que en su exposición de 18 de julio de 2003, el peticionario aclaró que la Sra. Fakhra Mohammad, actuando como jefa del consejo de gestión, representaba al Centro de Documentación y Asesoramiento al presentar por primera vez la comunicación.

6.3. El Comité toma nota de la objeción formulada por el Estado Parte de que, por ser persona jurídica y no una persona o un grupo de personas naturales, el peticionario no tiene derecho a presentar una comunicación ni puede alegar ser víctima de violaciones, a tenor del párrafo 1 del artículo 14. Toma asimismo conocimiento del argumento del peticionario de que el párrafo 1 del artículo 14 debería interpretarse en sentido amplio para que las organizaciones no gubernamentales puedan presentar quejas ante el Comité y de que el Centro debería ser considerado víctima de una "violación de los artículos 2, 4, 5 y 6 de la Convención o, en su caso,

como representante de un amplio grupo de víctimas no identificadas", es decir, personas de origen no danés que fueron discriminadas por el anuncio de trabajo en cuestión.

6.4. El Comité no excluye la posibilidad de que un grupo de personas que represente, por ejemplo, los intereses de un grupo racial o étnico pueda presentar una comunicación individual, siempre que esté en condiciones de probar que presuntamente ha sido víctima de una violación de la Convención o que lo ha sido uno de sus miembros, y que a la vez pueda exhibir un poder para ese efecto.

6.5. El Comité observa que, según el peticionario, ningún miembro del consejo de gestión solicitó el empleo. Además, el peticionario no ha aducido que algún miembro del consejo, o cualquier otra persona identificable a quien el peticionario estaría facultado para representar, tuviera un interés genuino en el puesto ni mostrara las cualificaciones necesarias para obtenerlo.

6.6. Si bien el artículo 5 de la Ley N° 459 prohíbe la discriminación de todas las personas de origen no danés en un anuncio de trabajo, se presenten o no esas personas a una vacante, de ello no se infiere automáticamente que las personas que no estén directa ni personalmente afectadas por dicha discriminación puedan considerarse víctimas de una violación de cualquiera de los derechos garantizados en la Convención. Una conclusión distinta sería abrir la puerta a la acción popular (*actio popularis*) contra la legislación de los Estados Partes.

6.7. En la ausencia de víctimas identificables afectadas personalmente por el anuncio de trabajo presuntamente discriminatorio, a quienes el peticionario tendría facultades para representar, el Comité llega a la conclusión de que el peticionario no ha fundamentado, a los efectos del párrafo 1 del artículo 14, su reclamación de que constituye o representa a un grupo de personas que se consideran víctimas de una violación por Dinamarca del apartado d) del párrafo 1 del artículo 2 y de los artículos 4, 5 y 6 de la Convención.

7. En consecuencia, el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial decide:

a) Que la comunicación es inadmisibile *ratione personae* a tenor del párrafo 1 del artículo 14 de la Convención;

b) Que esta decisión se comunique al Estado Parte y al peticionario.

[Hecho en español, francés e inglés, siendo la inglesa la versión original. Posteriormente se publicará también en árabe, chino y ruso como parte del informe anual del Comité a la Asamblea General.]
