



**Pacto Internacional
de Derechos Civiles
y Políticos**

Distr.
RESERVADA *

CCPR/C/77/D/983/2001
28 de abril de 2003

ESPAÑOL
Original: INGLÉS

COMITÉ DE DERECHOS HUMANOS
77º período de sesiones
17 de marzo a 4 de abril de 2003

DICTAMEN

Comunicación N° 983/2001

Presentada por: John K. Love, William L. Bone, William J. Craig y
Peter B. Ivanoff (representados por la abogada
Kathryn Fawcett)

Presunta víctima: Los autores

Estado Parte: Australia

Fecha de la comunicación: 1º de agosto de 1997 (presentación inicial)

Referencias: Decisión del Relator Especial con arreglo al artículo 91 del
reglamento, transmitida al Estado Parte el 29 de junio de 2001
(sin publicar como documento)

*Fecha de aprobación
del dictamen:* 25 de marzo de 2003

El 25 de marzo de 2003 el Comité de Derechos Humanos aprobó su dictamen, emitido a tenor del párrafo 4 del artículo 5 del Protocolo Facultativo, respecto de la comunicación N° 983/2001. El texto del dictamen figura en el anexo del presente documento.

[Anexo]

* Se divulga por decisión del Comité de Derechos Humanos.

Anexo*

**DICTAMEN DEL COMITÉ DE DERECHOS HUMANOS EMITIDO A TENOR
DEL PÁRRAFO 4 DEL ARTÍCULO 5 DEL PROTOCOLO FACULTATIVO
DEL PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS
-77º PERÍODO DE SESIONES-**

respecto de la

Comunicación N° 983/2001**

Presentada por: John K. Love, William L. Bone, William J. Craig y Peter B. Ivanoff (representados por la abogada Kathryn Fawcett)

Presunta víctima: Los autores

Estado Parte: Australia

Fecha de la comunicación: 1º de agosto de 1997 (presentación inicial)

El Comité de Derechos Humanos, creado en virtud del artículo 28 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos,

Reunido el 25 de marzo de 2003,

Habiendo concluido el examen de la comunicación N° 983/2001, presentada por John K. Love, William L. Bone, William J. Craig y Peter B. Ivanoff con arreglo al Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos,

Habiendo tenido en cuenta toda la información que le han presentado por escrito los autores de la comunicación y el Estado Parte,

Aprueba el siguiente:

* Los siguientes miembros del Comité participaron en el examen de la presente comunicación: Sr. Abdelfattah Amor, Sr. Nisuke Ando, Sr. Prafullachandra Natwarlal Bhagwati, Sr. Alfredo Castellero Hoyos, Sra. Christine Chanet, Sr. Franco Depasquale, Sr. Maurice Glèlè Ahanhanzo, Sr. Walter Kälin, Sr. Ahmed Tawfik Khalil, Sr. Rajsoomer Lallah, Sr. Rafael Rivas Posada, Sir Nigel Rodley, Sr. Martín Scheinin, Sr. Hipólito Solari Irigoyen, Sra. Ruth Wedgwood, Sr. Roman Wieruszewski y Sr. Maxwell Yalden. De conformidad con el artículo 85 del reglamento del Comité, el Sr. Ivan Shearer no participó en el examen del caso.

** Se adjuntan al presente documento los textos de los votos particulares firmados por los miembros del Comité Sres. Nisuke Ando y Prafullachandra Natwarlal Bhagwati.

Dictamen a tenor del párrafo 4 del artículo 5 del Protocolo Facultativo

1. Los autores de la comunicación son William L. Bone, William J. Craig, Peter B. Ivanoff y John K. Love, australianos todos, que afirman ser víctimas de una violación por Australia de los párrafos 2 y 3 del artículo 2 y del artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Están representados por una abogada. El Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos entró en vigor para Australia el 25 de diciembre de 1991.

Los hechos expuestos

2.1. El 27 de octubre de 1989, el 24 de noviembre de 1989, el 10 de enero de 1990 y el 24 de marzo de 1990, respectivamente, los señores Ivanoff, Love, Bone y Craig, todos pilotos experimentados, comenzaron sus contratos para pilotar los aviones nacionales de Australian Airlines, que ahora forma parte de Qantas Airlines Limited. Australian Airlines era propiedad exclusiva del Estado y estaba dirigida por una administración designada por el Gobierno. La línea aérea rescindió los contratos de los autores cuando cumplieron 60 años con arreglo a una norma de jubilación obligatoria por la edad. La fecha de la jubilación obligatoria cayó el día anterior a que cumplieran los 60 años, es decir, para el Sr. Craig el 29 de agosto de 1990, para el Sr. Ivanoff el 18 de septiembre de 1990, para el Sr. Bone el 12 de octubre de 1991 y para el Sr. Love el 17 de mayo de 1992. En sus contratos de trabajo no había ninguna cláusula específica relativa a la jubilación obligatoria a esa edad ni a ninguna otra. Cada uno de los autores tenía una licencia válida de piloto, así como un certificado de buena salud, en el momento de la rescisión del contrato. Después de la rescisión de su contrato, el Sr. Ivanoff fue contratado por otra línea aérea para pilotar aviones B727 y en 1997 trabajaba como instructor de simulación de vuelo en aviones B737¹.

2.2. Del 25 de diciembre de 1991 en adelante, la aerolínea se negó a negociar la nueva contratación de los autores como ellos lo pedían. El 12 de junio de 1992, los cuatro autores presentaron una denuncia a la Comisión de Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades (CDHIO) de Australia en que afirmaban que habían sufrido discriminación por la edad. La investigación de los hechos se prolongó, según los autores, por la negativa de la aerolínea a intervenir en las negociaciones o en un procedimiento de conciliación y, posiblemente, por información médica discutible. Tras la adquisición de Australian Airlines por la empresa estatal Qantas en 1993, la totalidad de ésta pasó a manos privadas en una venta realizada el 31 de julio de 1995.

2.3. El 30 de marzo de 1994 se modificó la Ley federal de relaciones laborales de 1988, declarándose ilegal rescindir el contrato de trabajo por motivos de edad. Después de la enmienda, el Sr. Allman, otro piloto de Australian Airlines, perdió su empleo al cumplir 60 años. Le puso pleito a la empresa y el 18 de marzo de 1995 el Juzgado de Trabajo falló a su favor. En consecuencia, el Sr. Allman volvió a ser contratado. Desde entonces, Qantas (que había adquirido Australian Airlines) dejó de exigir que sus pilotos nacionales se jubilaran a una determinada edad.

¹ No se proporciona información sobre la continuación de la vida profesional de los otros autores de la denuncia.

2.4. El 14 de agosto de 1995 el (entonces) Comisionado de Derechos Humanos, que cumple la función de la CDHIO de investigar cualquier acto o práctica que pueda constituir discriminación, analizó las conclusiones de algunos de sus predecesores en el cargo de que la jubilación obligatoria era discriminatoria y concurre en la misma opinión. El 9 de noviembre de 1995 el Comisionado procedió a investigar el despido de los autores, pidiendo explicaciones a Qantas (el demandado) y a los autores. El 12 de abril de 1996, el Comisionado decidió que constituía discriminación en el empleo por motivos de edad la jubilación obligatoria de los autores al cumplir 60 años. Rechazó el argumento de que un límite de 60 años de edad era necesario en sí para garantizar la seguridad de las operaciones de vuelo. El Comisionado hizo las recomendaciones siguientes a Qantas: 1) que abandonase la práctica de la jubilación obligatoria de sus empleados únicamente por haber cumplido 60 años; 2) que indemnizase a los autores por el lucro cesante debido al acto de discriminación; 3) que tomase las disposiciones necesarias para que el Sr. Ivanoff se hiciera los exámenes médicos que Qantas exige después de los 60 años y, si cumplía estos y otros requisitos de la Dirección de Aeronáutica Civil, volviese a contratarlo y, si era preciso, volviera a entrenarlo como piloto de aeronaves equivalentes o lo más parecidas posible a las que pilotaba antes de su jubilación obligatoria. Más generalmente, recomendó al Gobierno federal que instituyera a nivel nacional una prohibición general de la discriminación por edad que comprendiera la supresión de las disposiciones relativas a la jubilación obligatoria de la Ley del servicio público de 1922 y otras disposiciones legislativas federales.

2.5. Qantas, entonces de propiedad privada, se negó a aceptar las conclusiones del Comisionado y rechazó su recomendación de que pagara una indemnización. El 10 de mayo de 1996 sus asesores jurídicos respondieron a la CDHIO que como norma general Qantas había interrumpido la práctica de la jubilación obligatoria a los 60 años, pero consideraba inapropiado aceptar las recomendaciones de reintegración o indemnización de la CDHIO en el caso. Señalaba que su política, que había estado basada ante todo en la seguridad aérea, era lícita y que no había adquirido visos de ilegalidad en virtud de la legislación que facultaba a la CDHIO para formular recomendaciones. Recordaba que había dejado en claro durante las vistas de la CDHIO que no estaría dispuesta a aceptar recomendaciones de reintegración o de indemnización.

La denuncia

3. Los autores afirman que Australia ha violado sus derechos a la no discriminación por motivos de edad reconocidos en el artículo 26, al no protegerlos de la separación del empleo por este motivo. También pretenden que se ha cometido una violación del artículo 26 por discriminación por motivos de edad al negarse Australian Airlines a celebrar negociaciones para volver a contratar al Sr. Ivanoff y porque el Estado no facilitó esas negociaciones a partir del 25 de diciembre de 1991. Además, los autores aducen que, en los casos en que ha habido violación, el Estado Parte tiene la obligación de acatar las recomendaciones de reparación de su propia Comisión de Derechos Humanos. En respuesta a la exposición del Estado Parte, los autores añaden además la violación del artículo 2 por cuanto el Estado Parte no les ha proporcionado un recurso efectivo por la violación de un derecho consagrado en el Pacto².

² Véase más adelante el párrafo 5.3.

Exposición del Estado Parte sobre la admisibilidad y el fondo

4.1. El 3 de enero de 2002 el Estado Parte dio una respuesta en que refutaba tanto la admisibilidad como el fondo de la comunicación.

4.2. En cuanto a la denuncia de principio de que el Estado Parte no ha aplicado las recomendaciones de la CDHIO, el Estado Parte considera que la denuncia no se ajusta en nada al Pacto *ratione materiae* puesto que ningún aspecto del artículo 26 lo exige.

4.3. Con respecto a las recomendaciones específicas de la CDHIO de i) revocar las disposiciones de la Ley del servicio público de 1922 sobre la jubilación obligatoria y otras disposiciones legislativas federales y ii) aprobar una ley que prohíba en general la discriminación por edad en el país, el Estado Parte aduce además que la afirmación es inadmisibles *ratione personae* puesto que las víctimas no son víctimas de la pretendida falta de adopción de esas medidas. En cuanto a la recomendación i), los autores no estaban empleados con arreglo a la Ley del servicio público de 1922 de modo que cualquier modificación o falta de modificación de ésta no los habría afectado. En cuanto a la recomendación ii), los autores no han demostrado de qué forma se vieron afectados por la inexistencia de una prohibición general de la discriminación por motivos de edad. No hay ningún indicio de que tal disposición habría tenido algún efecto en la decisión de destituirlos. Tampoco hay pruebas de discriminación después de la separación ni de la forma en que se hubiera podido prevenir la discriminación en virtud de dicha disposición.

4.4. Con respecto al fondo de las afirmaciones, el Estado Parte declara, en cuanto a la recomendación i), que la Ley del servicio público de 1999 suprimió el requisito de jubilación obligatoria de los empleados públicos del Commonwealth a una edad determinada. En cuanto a la recomendación ii), el Estado Parte señala que no se puede hacer realidad de un día para otro una nueva legislación destinada a cambiar antiguas condiciones sociales³. Al modificar una disposición legislativa, conviene que se dé a los Estados el tiempo de introducir las modificaciones de acuerdo con su propio proceso democrático y constitucional. Hasta el momento, el Estado Parte ha decidido poner en práctica una de las principales recomendaciones del informe sobre cuestiones de edad (de 2000) de la CDHIO y elaborar una ley federal que prohíba la discriminación por motivos de edad, en consulta con grupos empresariales y de la comunidad. La elaboración de la ley está en marcha. El Estado Parte también ha suprimido el requisito de jubilación obligatoria por motivos de edad en algunas esferas de competencia del Commonwealth, Ley del servicio público de 1999 y Ley de supresión de la jubilación obligatoria por motivos de edad (titulares de derecho) de 2001, y tiene la intención de suprimir el requisito de jubilación obligatoria para los gerentes de empresas públicas. En 1996 la Ley de relaciones en el lugar de trabajo (en reemplazo de la Ley de relaciones laborales) prohibió la rescisión del contrato de empleo por motivos de edad. En los Estados y territorios, la discriminación es ilícita en las esferas del empleo, la educación y la formación, la vivienda, los bienes y servicios y los clubes. Por consiguiente, el Estado Parte arguye que en realidad está tomando medidas graduales para eliminar la discriminación por motivos de edad.

³ El Estado Parte se refiere a una argumentación parecida del Estado Parte en el caso *Pauger c. Austria* (caso N° 415/1990), dictamen aprobado el 26 de marzo de 1992.

4.5. Con respecto a la denuncia de que i) los despidos por Australian Airlines violaron el artículo 26 al igual que ii) la falta de protección del Estado a ese respecto, el Estado Parte aduce que la reclamación es inadmisibles *ratione temporis* en relación con los Sres. Bone, Craig e Ivanoff. Estos tres autores fueron despedidos antes de la entrada en vigor del Protocolo Facultativo. Ellos tampoco han argüido que existan efectos persistentes que constituyan en sí una violación del Pacto. El Estado Parte afirma que la consecuencia de los despidos -haber perdido el empleo- no constituyó en sí una violación del Pacto puesto que se trató de acontecimientos de carácter único. Todo argumento sobre la existencia de efectos persistentes por la negativa de volver a contratar a los autores, de estar bien concebido constituiría, si acaso, un nuevo acto de discriminación separado.

4.6. Por otro lado, el Estado Parte aduce i) que, como los despidos fueron obra de una sociedad mercantil y no del Gobierno, la alegación no se refiere al Estado Parte, como se exige en el artículo 1 del Protocolo Facultativo. El Estado Parte se remite a la jurisprudencia del Comité en que se ha dictaminado que las comunicaciones dirigidas contra entidades no estatales son inadmisibles⁴. El Estado Parte arguye que su responsabilidad por los actos de una sociedad mercantil depende de su vinculación con ella. Aun cuando una entidad no forme parte de la estructura oficial del Estado, sus actos pueden constituir actos oficiales cuando el ordenamiento jurídico interno la faculte para ejercer algún aspecto de la autoridad gubernativa⁵. En el presente caso, si bien el Estado Parte era el único accionista de Australian Airlines, una empresa pública del Commonwealth en el momento de los despidos, el Gobierno no intervenía en la administración cotidiana de la empresa.

4.7. El Estado Parte explica que su relación con la aerolínea se regía por diversas leyes relativas a sus disposiciones generales de gestión y su política para con las empresas públicas. En 1988, la modificación de la política dio más autonomía y más flexibilidad a la aerolínea, con un mínimo de control oficial. Tras la aprobación de la Ley de Australian Airlines (nacionalización) de 1988, se retiraron al servicio público los controles cotidianos, dejando más operaciones sujetas a decisiones de gestión comercial que incumbían a una junta directiva con mayores responsabilidades. Las cuestiones relativas al empleo como tales correspondían a la administración de la línea aérea, a cargo de su junta directiva, en el marco de amplias directrices oficiales. En calidad de sociedad mercantil, la aerolínea actuaba conforme a su criterio y no ejercía facultades gubernativas. Por consiguiente, si se cometió algún acto de discriminación (lo que se niega), la responsabilidad recae en Australian Airlines y no en el Estado Parte.

4.8. En cuanto al fondo de esta alegación, el Estado Parte sostiene que los despidos se basaron en criterios razonables y objetivos, no violaron el artículo 26 y, por tanto, los autores no necesitaban protección contra esas medidas. El Estado Parte remite a la jurisprudencia del Comité en el sentido de que las distinciones no constituyen discriminación si están basadas en motivos razonables y objetivos y tienen un propósito legítimo. El Estado Parte sostiene que, por cuestión de lógica e imparcialidad, se debe llegar a esa conclusión sobre la base de la

⁴ *F. G. G. c. los Países Bajos* (caso N° 209/1986, decisión adoptada el 25 de marzo de 1987) y *BdB c. los Países Bajos* (caso N° 273/1989, decisión adoptada el 30 de marzo de 1989).

⁵ Shaw, M.: *International Law* (4ª edición) (1997), págs. 548 y 549; Brownlie, I.: *Principles of Public International Law* (5ª edición), pág. 449.

información disponible en el momento de adoptar las medidas. Así, la aparición posterior de una práctica contraria no afecta a una distinción razonable y objetiva hecha conforme a la información médica de que dispuso la aerolínea.

4.9. El Estado Parte señala que el criterio probatorio del Comité es distinto del que aplican la CDHIO y los tribunales australianos, es decir, el criterio de las calificaciones exigidas para probar que se justifica una distinción por motivos de edad⁶. Por tanto, las decisiones de estos órganos locales en que se niega que una edad precisa era un requisito médico exigido no determinan la cuestión más amplia de si los despidos tuvieron una justificación objetiva y razonable.

4.10. En el caso particular, el Estado Parte aduce que los despidos estaban justificados pues se debían a una norma aceptada internacionalmente, estaban basados en estudios e informes médicos y tenían por objeto garantizar la mayor seguridad posible a los pasajeros y demás personas afectadas por los viajes en avión (un propósito legítimo con arreglo al Pacto). Ante la CDHIO Qantas ha argumentado que la jubilación era necesaria para reducir al mínimo el riesgo para la seguridad de los pasajeros, la tripulación y el público en general; si bien todo límite de edad era arbitrario puesto que algunos pilotos en perfectas condiciones se verían obligados a jubilarse, un límite de 60 años establecía un equilibrio justo entre el deseo de los pilotos de prolongar su carrera y la seguridad pública. Del mismo modo, la decisión del jefe de pilotos de Australian Airlines de imponer una jubilación obligatoria estaba basada en una costumbre universal e inveterada de la industria aérea nacional y las calificaciones exigidas para el empleo.

4.11. El Estado Parte aduce que la decisión se basó en estudios e informes médicos obtenidos de diversos documentos científicos publicados sobre el tema⁷. En las actuaciones judiciales en el caso *Christie*, los peritos también estimaron que el límite de edad era "prudente y necesario" y se justificaba por la información médica y operacional. Si bien la CDHIO aceptó la decisión judicial en el caso *Christie* de que ninguno de los estudios citados apoyaba una conclusión sobre [la jubilación obligatoria] y la seguridad aérea, el Estado Parte sostiene que éste no es un factor determinante de la cuestión más amplia de los criterios razonables y objetivos. En cambio, los estudios y los datos médicos a disposición en el momento de los despidos podían hacer pensar que la jubilación obligatoria era necesaria para la seguridad y que los despidos eran objetivos y razonables.

⁶ *J. B. Christie c. Qantas Airways Ltd.* (1995) AILR 38; *Qantas Airways Ltd. c. Christie* (1998) 193 CLR 280.

⁷ Los estudios a los que alude el Estado Parte (Kulak y otros, "Epidemiological Study of In-flight Airline Pilot Incapacitation" (1971); Booze, "An Epidemiological Investigation of Occupation, Age and Exposure in General Aviation Accidents" (1977); National Institutes of Health, "Report of the National Institute on Aging Panel on the Experienced Pilots Study" (1981); Golaszewski, "The Influence of Total Flight Time, Recent Flight Time and Age on Pilot Accident Rates" (1983); y Oficina de Evaluación Tecnológica del Congreso de los Estados Unidos, "Medical Risk Assessment and the Age 60 Rule for Airline Pilots" (1990)) se resumen en el informe de la CDHIO.

4.12. Además, la política de jubilación obligatoria fue instituida en razón a las normas internacionales de seguridad de la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI), que deben ser de obligatorio cumplimiento y que muchos Estados siguen por considerarlas como prácticas óptimas. Cabe esperar que los Estados se ajusten a las normas y procuren atenerse a las prácticas recomendadas. El Convenio de Aviación Civil Internacional dispone la norma de 60 años como límite para los comandantes de vuelos internacionales y recomienda la práctica del límite de 60 años para los copilotos. De 186 Estados 162 no han notificado a la OACI que no se ajustan a la norma. Basándose en estas cifras, el Estado Parte deduce que se trata de una norma de seguridad de amplia aceptación internacional y señala que los despidos fueron razonables y objetivos.

4.13. En 1992, el Estado Parte modificó su Reglamento de aeronáutica civil de modo que los pilotos de 60 a 65 años de edad, e incluso de más de 65 años, de aviones comerciales de pasajeros pudiesen trabajar si, entre otras cosas, se habían verificado sus conocimientos aéreos y su capacidad de pilotar un avión un año o seis meses, respectivamente, antes de volar. El 3 de marzo de 2000, el Estado Parte notificó a la OACI su incumplimiento de la norma y de la práctica recomendada. Así, el Estado Parte permite que pilotos de más de 60 años trabajen mientras que reconoce que existen motivos de seguridad que exigen la adopción de medidas de precaución. Si bien ya no acepta que la jubilación obligatoria a los 60 años es en sí necesaria para garantizar la seguridad, en el momento de los despidos era razonable y objetivo que se basara en esa consideración, pues en ese momento los conocimientos médicos indicaban que existían riesgos que se producían únicamente después de los 60 años. De ahí que la distinción no fue contraria al artículo 26 y que el Estado Parte no tenía la obligación de proteger a los autores de su aplicación.

4.14. En cuanto a la afirmación de que la negativa a celebrar negociaciones para volver a contratar a los pilotos constituyó discriminación por motivos de edad, el Estado Parte vuelve a aducir que fue una negativa de Australian Airlines de la que no era responsable. Además, esta afirmación no se ha justificado porque los autores no han facilitado información sobre las pretendidas negativas ni han explicado por qué constituían discriminación por motivos de edad. Por lo tanto, basándose en estas dos razones, esta afirmación también es inadmisibles.

Comentarios de los autores

5.1. En exposiciones de 14 de marzo de 2002, los autores rechazan los planteamientos del Estado Parte.

5.2. Para comenzar, aclaran que no hacen ninguna alegación con respecto a la Ley del servicio público de 1922.

5.3. En cuanto a la primera afirmación (que el Estado Parte no aprobó ninguna ley que prohibiese de modo general la discriminación por motivos de edad, a diferencia de lo que recomendase la CDHIO), los autores desarrollan su denuncia. Sostienen que la falta de aprobación en sí quebranta el Pacto. Además, como uno de los propósitos fundamentales de la CDHIO es proteger los derechos reconocidos en el Pacto, no dar cumplimiento a sus recomendaciones cuando determina que esos derechos han sido violados es faltar a las obligaciones del Estado Parte dimanantes de los párrafos 2 y 3 del artículo 2 y del artículo 26 del

Pacto. De otro modo y como mínimo, la falta de aplicación de las recomendaciones de la CDHIO se debe considerar una prueba de violación del Pacto.

5.4. Con respecto a la admisibilidad de esta primera reclamación, los autores citan el criterio probatorio de que las víctimas han sido efectivamente afectadas como en el caso *Mujeres mauricianas*⁸ y aducen que no formulan alegaciones abstractas sino que cumplen esta condición del modo siguiente: i) en el momento de los despidos, no había ninguna legislación en vigor que hiciese ilegal dicha política y/o ii) cuando se entabló el pleito el 12 de junio de 1992 no había ninguna legislación en vigor que permitiese impugnar eficazmente el despido y/o iii) en el momento en que la CDHIO formuló sus recomendaciones no había ninguna legislación en vigor para exigir que tuvieran cumplimiento y/o iv) en el caso del Sr. Ivanoff, no existía ninguna disposición que le concediese reparación por no haber sido contratado nuevamente en ese momento.

5.5. En cuanto al fondo de la primera reclamación, los autores invitan al Comité a rechazar la declaración del Estado Parte de que va aplicando gradualmente las recomendaciones de la CDHIO con el correr del tiempo. Aducen que, aun cuando a lo largo de los años el Gobierno ha recibido recomendaciones referentes a prohibir la discriminación por motivos de edad, no ha puntualizado la marcha de la elaboración del proyecto de ley sobre la discriminación por motivos de edad ni su contenido ni si entrará en vigor o cuándo. Los autores aducen que el caso es distinto de la situación expuesta en *Pauger c. Austria*⁹, en que se facilitó información sobre el calendario y la aplicación de una legislación que mejorase la situación. Si el Comité acepta que el Estado Parte está adoptando medidas apropiadas, los autores señalan que en el caso *Pauger* el Comité consideró que el Estado Parte reconocía implícitamente que se había puntualizado la denuncia. Análogamente aquí, según los autores, el Estado Parte no había negado que violaba el Pacto al no prohibir de modo general la discriminación por motivos de edad. Al contrario, al exponer las medidas que se están adoptando en reparación del quebrantamiento, está reconociendo que se ha puntualizado el quebrantamiento. Por otro lado, en el caso *Pauger* el Comité opinó que el Estado Parte debía ofrecer a la víctima una solución apropiada a pesar de las medidas que se estaban tomando, por lo que los autores invitan al Comité a seguir el mismo criterio.

5.6. En cuanto a la segunda reclamación (que el Estado Parte permitió el despido de los autores de Australian Airlines por motivos discriminatorios en contravención de sus obligaciones derivadas del artículo 26), i) los autores rechazan los argumentos del Estado Parte en cuanto a la admisibilidad. Con respecto a los argumentos de inadmisibilidad *ratione temporis* en el caso de los tres autores despedidos antes de la entrada en vigor del Protocolo Facultativo el 25 de diciembre de 1991 (la fecha pertinente), aducen que esos actos de discriminación persistían, o tenían efectos persistentes, después de esa fecha de diversas formas: a) se les impidió trabajar para su antiguo empleador, después de la fecha pertinente, a causa de la política de jubilación obligatoria, b) presentaron denuncias a la CDHIO después de la fecha pertinente, c) la CDHIO dictaminó a su favor después de esa fecha y d) su antiguo empleador, después de la fecha

⁸ *Aumeeruddy-Cziffra y otros c. Mauricio* (caso N° 35/1978, dictamen aprobado el 9 de abril de 1981).

⁹ *Op. cit.*

pertinente, no llevó a efecto las conclusiones de la CDHIO y, en el caso del Sr. Ivanoff, no volvió a contratarlo.

5.7. Los autores también rechazan el argumento del Estado Parte de inadmisibilidad *ratione personae*, en que se sostenía que, en vista de que Australian Airlines era una sociedad mercantil y una empresa pública del Commonwealth en el momento de los despidos, sujeta a las disposiciones normales referentes a la fiscalización, rendimiento, responsabilidad y ejecución de las actividades de la empresa, el Estado Parte no había cometido ninguna violación. Los autores aducen que, si bien se habían tomado algunas medidas para dar cierto grado de independencia a la aerolínea, su constitución en sociedad había tenido lugar con arreglo a la ley y el Gobierno del Estado Parte era el único accionista. Sostienen que en último término la responsabilidad de las decisiones de gestión recaía en el Gobierno en su calidad de único accionista y, por consiguiente, éste tenía responsabilidad directa por los despidos discriminatorios. Asimismo, el Estado Parte era responsable de los despidos, así como de los efectos subsiguientes, por no haber aprobado leyes que impidiesen la discriminación por motivos de edad.

5.8. En cuanto al fondo de la segunda reclamación, los autores aducen que los despidos no estuvieron basados en motivos razonables y objetivos, de modo que se violó el artículo 26. Sostienen que el criterio correcto es saber si en el momento del despido la distinción por motivos de edad era objetiva, razonable y legítima a efectos de cumplimiento del Pacto. Los autores señalan que este criterio no es fundamentalmente diferente del que aplican la CDHIO y los tribunales australianos¹⁰, que evaluaron si las calificaciones exigidas a los pilotos de aerolíneas incluían tener menos de 60 años y decidieron que no era el caso. Los autores sostienen que la CDHIO, al rechazar lo planteado por Australian Airlines, dictaminó implícitamente que la distinción por motivos de edad no era ni razonable ni objetiva y que por consiguiente el Comité no tiene necesidad de volver a examinar esa cuestión *ab initio*.

5.9. Los autores hacen hincapié en que diversas consideraciones que ahora hace el Estado Parte en apoyo de la afirmación de que la distinción por motivos de edad era objetiva y razonable fueron examinadas por la CDHIO para llegar a sus conclusiones. Entre esas consideraciones figuraban: a) que la edad de jubilación obligatoria estaba basada en una norma de aceptación internacional, b) que los conocimientos médicos apoyaban la política, c) que la política aseguraba la mayor seguridad posible a los pasajeros de aviones, d) que el jefe de pilotos de Australian Airlines impuso la edad de jubilación obligatoria a causa de una práctica inveterada de la industria. Los autores señalan que el Estado Parte no ha dado cumplimiento a las normas internacionales en que pretende basar su justificación de la política de jubilación obligatoria. Efectivamente, el Estado Parte admite que ya no reconoce que la edad de jubilación obligatoria a los 60 años sea necesaria como tal para garantizar la seguridad. Los autores aducen asimismo que, desde un punto de vista objetivo y razonable, en realidad nunca había sido necesaria.

5.10. En cuanto al argumento del Estado Parte de que el criterio probatorio pertinente debe ser lo que Australian Airlines estimaba razonable en el momento de los despidos, los autores señalan que esta índole de criterio "subjetivo" fue rechazado por la CDHIO. Aducen que el criterio de la justificación de la distinción debe ser objetivo, de lo contrario el Estado Parte simplemente puede afirmar su convicción de que una diferenciación era razonable para evitar que se considere que

¹⁰ *Christie c. Qantas Airways Ltd.* [1995] AILR 1,623 (3-134).

ha violado el Pacto. Los autores añaden que el Estado Parte no había demostrado de qué forma la distinción hecha en el caso tenía por objeto alcanzar un propósito que es legítimo con arreglo al Pacto, siendo éste un elemento adicional del criterio objetivo y razonable que satisfacer.

5.11. En todo caso, los autores sostienen que la decisión de la CDHIO era conforme a la interpretación internacional del Convenio N° 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)¹¹. La Comisión de Expertos de la OIT ha observado que "la calificación exigida" de tener una edad precisa para un empleo determinado debe ser proporcional a lo que se persigue y necesaria en razón al carácter de dicho empleo. Los autores sostienen que el dictamen de la Comisión de Expertos se debe tener en cuenta al determinar el criterio objetivo y razonable con arreglo al artículo 26.

5.12. En resumen, los autores invitan al Comité a que dictamine que la distinción no estuvo basada en motivos objetivos y razonables, acepte las conclusiones de la CDHIO o, si desea volver a examinar todas las pruebas en la materia, invite a los autores a aportar otras pruebas.

5.13. En cuanto a la tercera reclamación (que el Estado Parte, en violación del Pacto, no facilitó el intento del Sr. Ivanoff de que volvieran a contratarlo), los autores rechazan los argumentos de inadmisibilidad del Estado Parte. Con respecto a la justificación, consideran que la carta del abogado de la aerolínea del 10 de mayo de 1996 dirigida a la CDHIO justifica la reclamación porque pone en claro que Qantas no volvería a contratar al Sr. Ivanoff puesto que su política se basaba en la seguridad aérea y no era ilegal. En cuanto al argumento de que el Estado Parte no cometió violación alguna, los autores repiten su argumentación precedente al respecto¹².

Declaraciones adicionales del Estado Parte

6.1. En nuevas exposiciones de 13 de mayo de 2002, el Estado Parte respondió a los comentarios de los autores reiterando lo que había planteado anteriormente y formulando algunos otros comentarios.

6.2. En cuanto a la alegación de que con sólo no dictar una prohibición general de la discriminación por motivos de edad se viola el artículo 26 (que es distinta de la alegación sobre la falta de aplicación de las recomendaciones de la CDHIO), el Estado Parte mantiene que, como los despidos de los autores estaban basados en criterios razonables y objetivos y, por lo tanto, no eran discriminatorios, la ley no tenía nada que prohibir. En consecuencia, el hecho de no prohibir en general la discriminación por motivos de edad no violó el artículo 26 en lo que hace al caso de los autores.

6.3. El Estado Parte rechaza el argumento del abogado de que ha reconocido implícitamente, al describir las medidas de reparación que se están adoptando, que la pretendida negativa de aprobar una disposición legislativa violó el artículo 26. Reitera que los autores no pueden aducir

¹¹ En el párrafo 2 del artículo 1 de la Convención se dispone que "Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación".

¹² Véase más arriba, párrafo 5.7.

que se vieron afectados por la ausencia de legislación en abstracto, pues no se cometió ningún acto de discriminación contra ellos.

6.4. El Estado Parte niega que la legislación sobre la discriminación por motivos de edad que ha indicado que se está elaborando responda a las conclusiones de la CDHIO en el caso de los autores. El Gobierno aplica incidentalmente la recomendación de establecer una prohibición general de la discriminación por motivos de edad más bien a raíz de las recomendaciones totalmente ajenas que se hacen en el informe de la CDHIO de junio de 2000 sobre cuestiones de edad. El Estado Parte hace hincapié en que no está elaborando una prohibición legislativa general de dicha discriminación porque considera que está violando el Pacto, sino más bien para asegurarse de que exista un equilibrio entre la necesidad de poner fin a una discriminación injusta por la edad y la necesidad de garantizar un grado suficiente de flexibilidad para que se reconozca la posibilidad de situaciones en que la edad exigida es especialmente importante.

6.5. En respuesta a la interpretación del caso *Pauger c. Austria*¹³ que hace el abogado, el Estado Parte aduce que como no se ha violado el Pacto no hay motivo para que se conceda reparación a los autores. En respuesta al comentario del abogado de que (a diferencia del caso *Pauger*) no se ha facilitado suficiente información sobre la marcha de la proyectada prohibición legislativa de la discriminación por motivos de edad, el Estado Parte sostiene que no es necesario hacerlo pues no ha habido violación del Pacto. No obstante, a fin de ayudar al Comité, declara que el Gobierno ha iniciado el proceso de elaboración de una ley sobre la discriminación por motivos de edad. El Gobierno está consultando con los círculos empresariales y las organizaciones de la comunidad que representan a los ancianos, los niños y los jóvenes antes de adoptar decisiones equilibradas, con conocimiento de causa, sobre el contenido específico del proyecto de ley. Se ha dado inicio a la labor consistente en determinar los problemas y cuestiones principales que se plantean con respecto al contenido del proyecto de ley y es probable que éste abarque la discriminación en diversas esferas de la vida pública como el empleo, la educación y el acceso a bienes, servicios e instalaciones. El proyecto de ley será presentado durante el mandato del actual Gobierno.

6.6. En cuanto al argumento de que la falta de aplicación de las recomendaciones de la CDHIO viola el artículo 2 (además del artículo 26), el Estado Parte señala que ésta es una nueva alegación que se hace en una etapa avanzada de la tramitación de la comunicación y pide que el Comité estudie si cabe aceptar alegaciones que no figuraban en la comunicación inicial de los autores. En particular, se le pide que tome nota de que la nueva alegación no guarda relación con pruebas o hechos nuevos y, por tanto, no hay motivo para que los autores no la hubiesen formulado en su comunicación inicial. En todo caso, según la jurisprudencia constante del Comité, el artículo 2 enuncia un derecho accesorio que no puede ser invocado sin hacer referencia a otro derecho. Como no se ha producido violación del artículo 26 en el presente caso, no puede haber violación del artículo 2.

6.7. En cuanto al aspecto temporal de las pretendidas violaciones, el Estado Parte niega que hubiese efectos persistentes (para Craig, Ivanoff y Bone) que constituyesen en sí una violación del Pacto¹⁴. Específicamente, con respecto a los efectos persistentes planteados por los autores,

¹³ *Op. cit.*

¹⁴ *M. A. c. Italia* (caso N° 117/1981, decisión adoptada el 10 de abril de 1984).

el Estado Parte señala que el despido de éstos fue un hecho único. Si se violó el Pacto, fue en el momento del despido. El hecho de que los autores no pudieran trabajar para su antiguo empleador a partir de la fecha del despido no es en sí una violación del Pacto. Por otro lado, tener el derecho a presentar una denuncia (a la CDHIO) y hacerlo no refleja en sí una violación del Pacto, al igual que el hecho de que la CDHIO haya dictaminado a su favor no demuestra en sí una violación del Pacto. Por último, como negarse a aplicar las recomendaciones de un órgano nacional de derechos humanos no es una violación del Pacto, dicha negativa no puede constituir un efecto persistente pues no puede ser en sí una violación del Pacto.

6.8. El Estado Parte aduce que no hay pruebas de la afirmación del abogado de que la CDHIO llegó a la conclusión implícita de que la distinción hecha por Australian Airlines no era ni objetiva ni razonable. Argumenta además que, aunque existiesen esas pruebas, el Comité debe adoptar su propia decisión sobre si los despidos de los autores fueron objetivos y razonables o no. El Comité, [no la CDHIO], es el órgano facultado por el Pacto para "recibir y examinar las comunicaciones". No estaría bien que el Comité subordinase su facultad de decisión a un órgano nacional cuando los Estados Partes han acordado que la ejerza sin tener en cuenta las decisiones de los órganos nacionales.

6.9. En cuanto a lo expuesto por el abogado sobre el carácter subjetivo/objetivo del criterio probatorio que aplicar, el Estado Parte declara que si bien en su exposición hablaba de la convicción, no quiso decir que el Comité debía determinar si los despidos fueron razonables y objetivos considerando la convicción del órgano que adoptó la decisión. Al contrario, quería pedir que el Comité determinase si estuvieron basados en criterios razonables y objetivos. Asimismo, sostiene que se ha de determinar si los criterios fueron razonables y objetivos de acuerdo con la información que obraba en poder de dicho órgano en el momento de los despidos.

6.10. El Estado Parte aduce que Australian Airlines basó su decisión de despedir a los autores en los criterios objetivos y razonables de que disponía en ese momento, conforme a normas internacionalmente aceptadas, a estudios e informes médicos, y al interés por la seguridad de los pasajeros. En cuanto al comentario del abogado de que el Estado no había demostrado de qué modo la distinción hecha en el caso de los autores tenía por objeto alcanzar un propósito legítimo con arreglo al Pacto, el Estado Parte se remite a sus propias observaciones en que señala que una medida promulgada para garantizar la mayor seguridad posible a los pasajeros y demás personas afectadas por los viajes en avión constituye un propósito legítimo con arreglo al Pacto. Claramente, ese propósito está comprendido en el artículo 6 y no es contrario al Pacto.

6.11. En cuanto al argumento del abogado de que el enfoque de la CDHIO se ajustaba a la interpretación del Convenio N° 111 de la OIT y el Comité debía respetarlo, el Estado Parte argumenta que la interpretación del Convenio N° 111 no es pertinente ni un factor determinante en el caso sometido al Comité en virtud del Pacto.

6.12. En respuesta a los comentarios de los autores de que el criterio probatorio de las calificaciones exigidas, que aplica, entre otros, la Comisión de Expertos de la OIT, es esencialmente análogo al del carácter objetivo y razonable, el Estado Parte sostiene que hay diferencias importantes, puesto que determinar si una calificación es necesaria no es lo mismo que determinar si es objetiva y razonable. Una calificación tal vez no sea necesaria en sentido absoluto, pero puede que sin embargo sea objetiva y razonable habida cuenta de lo que está en

juego. El Estado Parte pide que el Comité siga su jurisprudencia y aplique el criterio del carácter objetivo y razonable en vez del de las calificaciones exigidas/la necesidad.

6.13. En respuesta a los comentarios de los autores de que el Estado Parte no ha cumplido las normas internacionales en que se basa para justificar la política de jubilación obligatoria a una edad determinada, el Estado Parte señala que si bien la norma de la OACI en cuestión no tiene cumplimiento directo en su legislación, sí se ajusta a ella cuando se efectúan vuelos de compañías australianas hacia un país o desde un país en que se observa dicha norma.

6.14. En respuesta a la petición que los autores formularon al Comité de que se solicitaran nuevas exposiciones si decide volver a examinar todas las pruebas en el presente caso para llegar a una decisión en razón del criterio del carácter objetivo y razonable, el Estado Parte pide que el Comité tome nota de que los autores son conscientes de que el Comité puede llegar a una decisión en razón del criterio del carácter objetivo y razonable. Por tanto, pregunta por qué los autores no han aportado ya las pruebas a su disposición en apoyo de sus planteamientos en vez de prolongar el examen de la comunicación al hacerlo por partes. El Estado Parte está convencido de que la cuestión está lista para ser examinada ahora pero pide que se le dé la oportunidad de responder si el Comité solicita pruebas adicionales a los autores.

6.15. En cuanto a la alegación sobre la negativa de celebrar negociaciones para la reintegración en el empleo, el Estado Parte mantiene que no se han aportado pruebas que indiquen que las decisiones de no celebrar dichas negociaciones ni de volver a contratar al Sr. Ivanoff se debieron a otra cosa que no fuesen consideraciones de orden jurídico. Por consiguiente, la alegación es infundada e inadmisibile.

Deliberaciones del Comité

Examen de la admisibilidad

7.1. De conformidad con el artículo 87 de su reglamento, antes de examinar las alegaciones que se hagan en una comunicación, el Comité de Derechos Humanos debe decidir si la comunicación es admisible con arreglo al Protocolo Facultativo del Pacto.

7.2. A efectos de lo dispuesto en el apartado a) del párrafo 2 del artículo 5 del Protocolo Facultativo, el Comité se ha cerciorado de que el mismo asunto no ha sido sometido ya a otro procedimiento de examen o arreglo internacional. El Comité observa además que el Estado Parte no ha aducido ningún argumento según el cual quedan por agotar recursos de la jurisdicción interna y, por consiguiente, en virtud del apartado b) del párrafo 2 del artículo 5 del Protocolo Facultativo, puede examinar la comunicación.

7.3. En relación con los argumentos del Estado Parte según los cuales las reclamaciones de tres de los cuatro autores (Sres. Bone, Craig e Ivanoff) quedan excluidas *ratione temporis*, el Comité considera que se puede suponer con razón que los actos de presunta discriminación tuvieron lugar en su totalidad en el momento de los despidos. El Comité no considera que los efectos persistentes de esos actos en el presente caso podrían constituir por sí mismos violaciones del Pacto ni tampoco que las negativas subsiguientes a celebrar negociaciones para la reintegración en el empleo podrían considerarse nuevos actos de discriminación independientes de los despidos originales. Se sigue de ello que las reclamaciones de los tres autores mencionados son

inadmisibles *ratione temporis*. Ahora bien, la reclamación del Sr. Love, que se basa en su despido que ocurrió después de la entrada en vigor del Protocolo Facultativo, no es inadmisibles por este motivo.

7.4. El Comité toma nota de los argumentos adicionales del Estado Parte sobre la admisibilidad según los cuales el despido del Sr. Love fue en realidad un acto exclusivamente de Australian Airlines y, según las reglas de atribución de la responsabilidad de los Estados, no era imputable al Estado Parte, y, por otra parte, que no se puede considerar que el Sr. Love sea una víctima, según los términos del Protocolo Facultativo, de la inexistencia de una prohibición de la discriminación por motivos de edad. El Comité considera que, habida cuenta de la necesidad de proceder a un examen riguroso y una evaluación de los hechos concretos y las disposiciones legislativas relativas a estas cuestiones, cabe examinar estos argumentos cuando se aborde la cuestión en cuanto al fondo, ya que están íntimamente vinculados a la determinación del alcance de la obligación del Estado Parte, en virtud del artículo 26 del Pacto, de brindar igual protección contra un despido discriminatorio.

7.5. Con respecto a la reclamación de que el Pacto impone una obligación directa de aplicar las conclusiones de los órganos nacionales de derechos humanos (por ejemplo, la CDHIO) que no son vinculantes con arreglo al derecho interno, el Comité estima que, si bien prestará la atención debida a las decisiones de dichos órganos que estén basadas total o parcialmente en las disposiciones del Pacto, en último término le corresponde a él interpretar el Pacto de la manera que considere correcta y apropiada. El Comité coincide con la posición del Estado Parte según la cual los Estados Partes han ratificado el Protocolo Facultativo en el entendimiento de que corresponderá al Comité ejercer su facultad de decisión en la interpretación del Pacto sin tener en cuenta las decisiones de los órganos nacionales. Se sigue de ello que considerar que el Pacto impone una obligación *per se* de aplicar conclusiones no obligatorias de dichos órganos no judiciales es incompatible *ratione materiae* con el Pacto, y que esta reclamación concreta es inadmisibles con arreglo al artículo 3 del Protocolo Facultativo.

Examen de la cuestión en cuanto al fondo

8.1. De conformidad con lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 5 del Protocolo Facultativo, el Comité de Derechos Humanos ha examinado la comunicación tomando en cuenta toda la información que le han facilitado las Partes.

8.2. La cuestión que el Comité ha de dirimir en cuanto al fondo es si el autor o los autores han sido objeto de discriminación, en violación de lo dispuesto en el artículo 26 del Pacto. El Comité recuerda su jurisprudencia constante de que no toda distinción constituye discriminación en violación del artículo 26, pero que las distinciones han de estar justificadas por motivos razonables y objetivos con vistas a lograr una finalidad que sea legítima según el Pacto. Si bien la edad en sí misma no se menciona entre los motivos de discriminación prohibida en la segunda oración del artículo 26, el Comité opina que una distinción relacionada con la edad que no se base en criterios razonables y objetivos puede ser una discriminación por motivos de "cualquier otra condición social" en el marco de la cláusula de que se trata, o una negación de la igual protección de la ley como se entiende en la primera oración del artículo 26. Ahora bien, no es evidente en absoluto que una edad de jubilación obligatoria constituya como norma general discriminación por razón de la edad. El Comité toma nota de que los regímenes que establecen una edad de jubilación obligatoria pueden obedecer a la necesidad de proteger al

trabajador al limitar la duración de la vida laboral, en particular cuando existe un régimen general de seguridad social que garantiza la subsistencia de las personas a partir de esa edad. Además, puede haber motivos relacionados con la política de empleo a los que responden las disposiciones legislativas o la política en materia de edad de jubilación obligatoria. El Comité observa que, si bien la Organización Internacional del Trabajo ha establecido un régimen perfeccionado de protección contra la discriminación en el empleo, no parece que en ninguno de sus convenios se prohíba fijar una edad de jubilación obligatoria. Por supuesto, estas consideraciones no liberarán al Comité de la tarea de determinar, a la luz del artículo 26 del Pacto, si es discriminatoria una disposición concreta sobre la edad de jubilación obligatoria.

8.3. En el caso presente, como señala el Estado Parte, la finalidad de aumentar la seguridad para los pasajeros, la tripulación y las demás personas afectadas por los viajes en avión era legítima con arreglo al Pacto. En cuanto al carácter razonable y objetivo de la distinción hecha por razón de la edad, el Comité tiene en cuenta que la práctica nacional e internacional más difundida en el momento del despido del autor era fijar la edad de jubilación obligatoria a los 60 años. Para justificar la práctica de los despidos que mantenía en ese entonces el Estado Parte se ha remitido al régimen de la OACI, que tenía por objeto aumentar al máximo la seguridad aérea y que así se entendía. En estas condiciones, el Comité no puede llegar a la conclusión de que la distinción hecha no se basó, en el momento del despido del Sr. Love, en consideraciones objetivas y razonables. Por consiguiente, el Comité llega a la conclusión de que no puede establecer que se haya producido una violación del artículo 26.

8.4. A la luz de la conclusión anterior de que el Sr. Love no fue víctima de discriminación en violación del artículo 26, no es necesario decidir si el despido era directamente imputable al Estado Parte o bien si el Estado Parte sería responsable por no haber impedido una discriminación por terceros.

9. El Comité de Derechos Humanos, actuando en virtud del párrafo 4 del artículo 5 del Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, considera que los hechos de que tiene conocimiento no ponen de manifiesto una violación del artículo 26 del Pacto.

[Aprobado 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.]

**Voto particular del miembro del Comité Sr. Nisuke Ando
(voto concurrente)**

Comparto la conclusión del dictamen mayoritario de que la imposición de una edad obligatoria de jubilación a los 60 años no constituye una violación del artículo 26. Sin embargo, no puedo estar de acuerdo con la declaración que se hace en ese dictamen de que una distinción relacionada con la edad puede equivaler a discriminación por "cualquier otra condición" según ese artículo o a una denegación de la igual protección de la ley en el sentido de la primera frase del artículo 26 (párr. 8.2) por las siguientes razones:

En primer lugar, considero que la "edad" no se debe incluir en "cualquier otra condición" porque la edad tiene un carácter distintivo diferente de todos los motivos enumerados en el artículo 26. Todos esos motivos son aplicables solamente a una parte de la humanidad y, por su carácter único en su género, la edad constituye una razón para tratar a un grupo de personas diferentemente de otras en el sentido general del Pacto. Por ejemplo, en el párrafo 5 del artículo 6 se prohíbe la imposición de la pena de muerte a "personas de menos de 18 años de edad", y en el párrafo 2 del artículo 23 se habla del derecho "del hombre y de la mujer a contraer matrimonio... si tienen edad para ello". Además, términos como "todo niño" (art. 24) y "todos los ciudadanos" (art. 25) presuponen que una edad determinada es un motivo legítimo para diferenciar a las personas. A mi juicio, la expresión "cualquier otra condición" contenida en el artículo 26 se debe interpretar en el sentido de que comparte la característica común a todos los motivos enumerados en ese artículo, lo que excluye pues la edad. Naturalmente, ello no significa que la diferenciación fundada en la "edad" puede plantear problemas en relación con el artículo 26, pero el partitivo "de" que precede a la enumeración significa que no es necesario incluir la "edad" en "cualquier otra condición".

En segundo lugar, dudo que la cuestión que se plantea en el presente caso sea una denegación de la igual protección de la ley en el sentido de la primera frase del artículo 26. En esencia, los autores pretenden en el presente caso que la "idoneidad profesional" para pilotar se debe juzgar sobre la base de la capacidad física y de otra índole de cada persona (sus aptitudes), que la imposición de una edad obligatoria de jubilación ignora este hecho y que esta imposición constituye una discriminación por razones de edad, lo que está prohibido en el artículo 26. Ello equivale a pretender que dar un trato distinto a personas de la misma edad que tienen una capacidad diferente viola el principio de la igual protección de la ley. Sin embargo, la idoneidad profesional suele requerir una edad mínima, aunque una persona que no haya alcanzado esa edad puede perfectamente tener suficiente capacidad para ejercer la profesión. En otras palabras, una calificación profesional suele imponer una edad mínima determinada así como una edad máxima precisa y estos requisitos de edad no tienen gran cosa que ver con el principio de la igual protección de la ley.

En tercer lugar, a mi juicio, el caso presente guarda relación con "el derecho a trabajar" y con sus "limitaciones determinadas por ley" según el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (párrafo 1 del artículo 6 y artículo 4, respectivamente). Así, la cuestión en este caso es el equilibrio adecuado entre un derecho económico o social y sus limitaciones. Naturalmente, el artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos prohíbe la discriminación ante la ley o, de hecho, en cualquier sector regulado y protegido por las autoridades públicas, lo que se aplica también a los derechos económicos o sociales. Sin embargo, como en el caso presente, la limitación de ciertos derechos económicos

o sociales, en particular el derecho a trabajar, a una pensión o a la seguridad social requiere un examen exhaustivo de diversos factores económicos y sociales y el Estado Parte interesado está por lo general en condiciones óptimas para proceder a una evaluación objetiva y razonable de esos factores y a su consiguiente adaptación. Ello significa que el Comité de Derechos Humanos debe respetar las limitaciones impuestas a esos derechos por el Estado Parte interesado, a menos que entrañen irregularidades de procedimiento claramente injustificadas o resultados manifiestamente injustos.

(Firmado): Nisuke Ando

[Aprobado 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.]

**Voto particular del miembro del Comité
Sr. Prafullachandra Natwarlal Bhagwati
(voto concurrente)**

La cuestión sobre la que hay que decidir es si puede decirse que la imposición de una edad obligatoria de jubilación a los 60 años para los pilotos de líneas aéreas constituye una violación del artículo 26 del Pacto. En el artículo 26 no se dice explícitamente que nadie será objeto de discriminación por motivos de edad. Los motivos por los que se prohíbe la discriminación se establecen en el artículo 26, pero la edad no figura entre ellos. Podría formularse, pues, el argumento de que el artículo 26 no es de aplicación en el presente caso.

Creo que ese argumento, aunque pueda parecer plausible, no es aceptable. Hay dos buenos motivos por los que mantengo esta opinión.

En primer lugar, en el artículo 26 se consagran la igualdad ante la ley y la no discriminación. Se trata de una garantía contra la arbitrariedad de la acción del Estado. La igualdad es la antítesis de la arbitrariedad. Así pues, el propósito del artículo 26 es combatir la arbitrariedad en la acción del Estado. Ahora bien, no puede decirse que el establecimiento de la edad de jubilación a los 60 años para los pilotos de líneas aéreas sea arbitrario. No es como si el Estado hubiera elegido arbitrariamente una fecha para la jubilación de los pilotos de líneas aéreas. No es raro encontrar en muchos países que la edad de jubilación de los pilotos de líneas aéreas se ha fijado a los 60 años, puesto que no parece irrazonable esperar que a esa edad los pilotos de líneas aéreas se vean afectados, especialmente si se tiene en cuenta que tienen que pilotar aviones, lo que requiere considerable rapidez, atención, concentración y facultades mentales. No creo que pueda decirse que la determinación de los 60 años como edad de jubilación obligatoria para los pilotos de líneas aéreas sea arbitraria o poco razonable en medida tal que constituya una violación del artículo 26.

En segundo lugar, las palabras "o de cualquier otra índole" que siguen a la enumeración de motivos que figura en el artículo 26 indican claramente que la lista de motivos que contiene es ilustrativa y no exhaustiva. Por tanto, la edad no queda excluida como motivo por el que se prohíbe la discriminación. En segundo lugar, puede interpretarse que en la expresión "cualquier otra condición social" queda incluida la edad. Así pues, es válido el argumento de que si se produjera discriminación por motivos de edad, ello entrañaría la aplicabilidad del artículo 26. Pero, aun así, debe tratarse de una verdadera discriminación. No todas las diferenciaciones constituyen discriminación. Si una diferenciación se basa en un criterio objetivo y razonable que guarde una relación racional con el propósito que se persigue no sería contraria al artículo 26. En el presente caso, por los motivos que se han expuesto más arriba, no puede decirse que la prescripción de los 60 años como edad para la jubilación obligatoria de los pilotos de líneas aéreas sea arbitraria o poco razonable, teniendo en cuenta la necesidad de potenciar al máximo la seguridad, y, en consecuencia, no constituye una violación del artículo 26.

(Firmado): Prafullachandra Natwarlal Bhagwati

[Aprobado 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.]