



Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad

Distr. general
13 de noviembre de 2012
Español
Original: inglés

Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

Comunicación N° 6/2011

Decisión adoptada por el Comité en su octavo período de sesiones, 17 a 28 de septiembre de 2012

<i>Presentada por:</i>	Kenneth McAlpine (no representado por abogado)
<i>Presunta víctima:</i>	El autor
<i>Estado parte:</i>	Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte
<i>Fecha de la comunicación:</i>	25 de mayo de 2011 (presentación inicial)
<i>Referencias:</i>	Decisión del Relator Especial con arreglo al artículo 70 del reglamento, transmitida al Estado parte el 21 de diciembre de 2011 (no se publicó como documento)
<i>Fecha de adopción de la decisión:</i>	28 de septiembre de 2012
<i>Asunto:</i>	El despido del autor como empleado con <i>diabetes mellitus</i> (diabetes de tipo 1)
<i>Cuestiones de procedimiento:</i>	Los hechos ocurrieron antes de la entrada en vigor del Protocolo facultativo para el Estado parte; el asunto ha sido examinado mediante otro procedimiento de investigación o arreglo internacional; la denuncia es manifiestamente infundada o no está suficientemente fundamentada
<i>Cuestiones de fondo:</i>	Principios generales de la Convención; igualdad y no discriminación; toma de conciencia; igual reconocimiento ante la ley; respeto de la vida privada; trabajo y empleo
<i>Artículos de la Convención:</i>	4, párrafos 1 d) y 1 e); 5, párrafo 2; 8, párrafo 1 b); 12, párrafo 4; 22, párrafo 1; y 27, párrafo 1 a)
<i>Artículos del Protocolo facultativo:</i>	2 d), 2 e) y 2 f)

Anexo

Decisión del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad a tenor del artículo 2 del Protocolo facultativo de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (octavo período de sesiones)

respecto de la

Comunicación N° 6/2011*

<i>Presentada por:</i>	Kenneth McAlpine (no representado por abogado)
<i>Presunta víctima:</i>	El autor
<i>Estado parte:</i>	Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte
<i>Fecha de la comunicación:</i>	25 de mayo de 2011 (presentación inicial)

El Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, establecido en virtud del artículo 34 de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad,

Reunido el 28 de septiembre de 2012,

Habiendo concluido el examen de la comunicación N° 6/2011, presentada al Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad por Kenneth McAlpine en virtud del Protocolo facultativo de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad,

Habiendo tenido en cuenta toda la información que le han presentado por escrito el autor de la comunicación y el Estado parte,

Adopta la siguiente:

Decisión a tenor del artículo 2 del Protocolo facultativo

1.1 El autor de la comunicación es Kenneth R. McAlpine, ciudadano británico nacido el 12 de agosto de 1964. Alega ser víctima de violaciones de sus derechos amparados por el artículo 4, párrafos 1 d) y 1 e); el artículo 5, párrafo 2; el artículo 8, párrafo 1 b); el artículo 12, párrafo 4; el artículo 22, párrafo 1; y el artículo 27, párrafo 1 a), de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (la Convención). No está representado por un abogado. La Convención y su Protocolo facultativo entraron en vigor para el Estado parte el 7 de julio de 2009, con arreglo al artículo 45, párrafo 2, de la Convención, y el 6 de

* Participaron en el examen de la presente comunicación los siguientes miembros del Comité: Mohammed Al-Tarawneh, Monsur Ahmed Chowdhury, María Soledad Cisternas Reyes, Theresia Degener, Gábor Gombos, Hyung Shik Kim, Lofti Ben Lallahom, Stig Langvad, Edah Wangechi Maina, Ronald McCallum, Ana Peláez Narváez, Silvia Judith Quan-Chang, Carlos Ríos Espinosa, Damjan Tatic y Jia Yang.

septiembre de 2009, con arreglo al artículo 13, párrafo 2, del Protocolo facultativo, respectivamente.

1.2 El 8 de marzo de 2012, el Relator Especial sobre nuevas comunicaciones presentadas en virtud del Protocolo facultativo, en nombre del Comité, determinó, de conformidad con el artículo 70, párrafo 8, del reglamento del Comité, que la admisibilidad de la comunicación debía examinarse separadamente de las cuestiones de fondo.

Antecedentes de hecho¹

2.1 En febrero de 1966, cuando tenía 1 año y medio, al autor le fue diagnosticada la *diabetes mellitus* (diabetes de tipo 1), que desde entonces ha sido tratada con inyecciones diarias de insulina. El autor tiene una licenciatura en ingeniería y gestión de la producción y una maestría en ciencias en la especialidad de sistemas de información empresarial.

2.2 El 12 de agosto de 1998, el autor comenzó a trabajar en Oracle Corporation UK Limited (en adelante "Oracle") como consultor. En julio de 2004, a petición del autor, fue transferido al equipo de Prestación de Servicios a Solicitud de los Interesados en calidad de gestor de la prestación de servicios. De los 14 miembros del equipo, era el séptimo en antigüedad en el servicio. Estaba a cargo de una cuenta de clientes, trabajo que entrañaba la gestión de incidentes, la asistencia a reuniones mensuales y la preparación de un informe mensual. En noviembre de 2005, debido a la disminución de los incidentes en esa cuenta de clientes, se le encomendó la gestión de incidentes de una segunda cuenta de clientes. El 16 de diciembre de 2005, el supervisor directo del autor, Sr. P. S., al enterarse de que el autor no tenía la intención de asistir a la reunión mensual del 21 de diciembre de 2005, se comunicó telefónicamente con este para discutir la situación. Tras señalar el autor que no estaba satisfecho con el volumen de trabajo que se le había asignado, quedó acordado que este dejaría de ocuparse de la gestión de incidentes de la primera cuenta de clientes para concentrarse en el informe mensual y en las reuniones mensuales de esa cuenta, y que el resto del tiempo se dedicaría a la gestión de incidentes de la segunda cuenta. En esta conversación el Sr. P. S. tomó conocimiento de que el autor era diabético y de que estaba estresado desde noviembre de 2005, cuando se agregó a su carga de trabajo la segunda cuenta de clientes. En una conversación con su segundo supervisor, el Sr. N. C., el 21 de diciembre de 2005, el autor señaló que no deseaba asumir plenamente la función de gestor de la prestación de servicios dado que trabajaba en su domicilio, deseaba reducir al mínimo los viajes y quería encontrar otra función en la misma empresa.

2.3 En enero de 2006, Oracle anunció que se fusionaría con otra empresa, lo que supondría su reestructuración. Como parte de este proceso, se estableció la Oficina de Servicios Generales a Solicitud de los Interesados y Gestión de Incidentes de la Clientela, lo que afectó a las funciones del autor, ya que la gestión de incidentes se iba a centralizar y la única función que le quedaría sería la de elaborar el informe mensual y asistir a las reuniones mensuales de la primera cuenta de clientes. El 30 de mayo de 2006, un director de la empresa comunicó al autor que había sido seleccionado provisionalmente para integrar la lista del personal que sería despedido, porque ya no se necesitaban sus funciones en vista de los cambios en el modelo de negocio y él no era idóneo para el cargo de un gestor de la prestación de servicios que debía tratar directamente con los clientes. Antes de la reestructuración, el autor no tenía contacto con los clientes, dado que se ocupaba principalmente de la gestión de incidentes y la preparación de informes. Después de la reestructuración, la función de gestión de incidentes quedó centralizada en la Oficina de Servicios Generales y los gestores de la prestación de servicios dejaron de ocuparse de la gestión de incidentes. El autor reconoció ante el Tribunal Laboral que, pese a que se habían

¹ Los hechos se reconstruyen a partir de la comunicación inicial del autor, incluidos los anexos y en particular los fallos judiciales.

anunciado los puestos de nuevos gestores de la prestación de servicios, no postuló a ellos². El Tribunal observó que no se cuestionaba el hecho de que entre enero y junio de 2006 el autor había procurado encontrar otras funciones de carácter técnico dentro de la empresa³. El 10 de julio de 2006, el autor fue objeto de las medidas de reducción de la plantilla (despedido de su cargo).

2.4 El 25 de agosto de 2006, el autor interpuso una demanda ante el Servicio del Tribunal Laboral, en la que declaró que Oracle no había seguido los procedimientos apropiados de despido y reducción de la plantilla. Sostuvo además que la decisión de Oracle había sido discriminatoria y contraria al artículo 3A 1) y 3A 5) de la Ley de 1995 sobre la discriminación por motivo de discapacidad. Afirmó que lo habían seleccionado para el despido debido a su discapacidad y/o porque había pedido que se le redujera la carga de trabajo debido a esta, y que Oracle no había introducido los ajustes razonables que le hubieran permitido quedarse en la empresa desempeñando debidamente sus funciones. Durante el proceso judicial, Oracle dio a conocer los mensajes electrónicos enviados por uno de sus gerentes, el Sr. P. S., que afirmaba que "la diabetes combinada con la hipertensión arterial podría dar lugar a prolongadas ausencias de trabajo por enfermedad" y sugería que se iniciara el procedimiento para declarar "redundantes" las funciones del autor. El Tribunal concluyó que en ese momento, dado el carácter altamente confidencial de la lista de los candidatos al despido, el Sr. P. S., supervisor directo del autor, no sabía que este se hallaba en la lista. El autor observa que Oracle reconoció en el proceso judicial que solo se había ausentado dos días del trabajo por enfermedad entre julio de 2004 y abril de 2006. El Tribunal observó que el supervisor, el Sr. P. S., que había hecho la observación sobre la posibilidad de que se ausentara por enfermedad reconoció en el juicio que ello había sido un error, dado que de hecho el autor había tenido muy pocos días de licencia por enfermedad. El autor sostuvo que había sido la única persona despedida del equipo de gestores de la prestación de servicios, aunque tenía el mismo cargo y funciones que sus colegas, y que más tarde se contrató a nuevo personal. Según las conclusiones del Tribunal Laboral, el autor no negó que había muchos aspectos del cargo de gestor de la prestación de servicios de los cuales él no se ocupaba y las pruebas corroboraron que el autor, siendo titular de ese cargo, solo desempeñaba en realidad algunas de las funciones correspondientes⁴. Oracle señaló que la decisión de poner al autor en la lista de los candidatos al despido se había tomado en febrero de 2006 debido a la reestructuración y que el encargado de la lista, el Sr. M. T., no estaba al corriente de la discapacidad del autor.

2.5 El 13 de marzo de 2007, el Tribunal Laboral determinó que el autor no había cumplido las disposiciones del artículo 32 de la Ley de empleo de 2002 en lo referente a la queja de que no se habían hecho los ajustes razonables necesarios; por consiguiente, desechó esta parte de la demanda. El autor recurrió esa decisión.

2.6 En julio y agosto de 2007, se desestimaron la reclamación por despido injusto y la reclamación por discriminación basada en la discapacidad. El Tribunal Laboral tomó nota de que el autor solo había desempeñado una función limitada como gestor de la prestación de servicios, que se había reducido considerablemente tras la reestructuración de Oracle, y dictaminó que la función del autor era redundante. En cuanto a las reclamaciones por discriminación, el Tribunal se basó en que los mensajes electrónicos en que se mencionaba la diabetes del autor no habían sido los causantes de su selección para el despido, en que la lista de reducción de la plantilla se había preparado antes de la fecha de esos mensajes y en que la persona encargada de la lista no tenía conocimiento de la discapacidad del autor. El Tribunal rechazó el argumento del autor a este respecto, señalando que había otro gestor de la prestación de servicios, una mujer, con diabetes de tipo 1, que seguía en sus funciones. El

² Véase el fallo del Tribunal Laboral N° S/116267/06, de 13 de septiembre de 2007, párr. 47.

³ *Ibid.*, párr. 39.

⁴ *Ibid.*, párrs. 144 y 145.

Tribunal agregó que, para poder determinar una discriminación directa, "el punto de comparación correcto en estos casos es la persona que no tiene esa discapacidad específica pero cuyas circunstancias no son sustancialmente distintas de las de la persona con discapacidad". Por último, respecto de la reclamación de que el autor había recibido un trato menos favorable por un motivo relacionado con su discapacidad, el Tribunal señaló que debía haber una relación causal entre la discapacidad del empleado y el trato denunciado y sostuvo que el autor había sido trasladado al equipo de prestación de servicios a solicitud de los interesados y había conseguido diversos ajustes a petición propia, como la reducción de su carga de trabajo. Por lo tanto, no podía argumentar que recibía un trato menos favorable.

2.7 El 24 de octubre de 2007, el autor interpuso un recurso ante el Tribunal Laboral de Apelación, alegando que no había información disponible sobre los motivos de su inclusión en la lista de reducción de la plantilla, que los correos electrónicos de los directivos de Oracle demostraban que había sido despedido a causa de su diabetes, que Oracle no le había consultado verdaderamente y que sus pruebas habían sido fabricadas o manipuladas. El Tribunal Laboral de Apelación observó que solo tenía jurisdicción para entender de cuestiones de aplicación de la ley y no podía "volver a examinar los hechos y circunstancias de un caso o revisar un fallo del Tribunal Laboral sobre estos". El Tribunal de Apelación desestimó el recurso el 19 de diciembre de 2007, dictaminando que no se había expuesto ningún motivo razonable para la apelación. Posteriormente, el autor interpuso contra ese fallo un recurso ante el Tribunal Supremo (Court of Session) en virtud del artículo 37 de la Ley de tribunales laborales de 1996. El 12 de febrero de 2010, el Tribunal Supremo rechazó todos los fundamentos del recurso y sostuvo que algunos aspectos, como la evaluación de las pruebas, eran competencia del Tribunal Laboral y que no había detectado ningún error de derecho. El Tribunal Laboral y el Tribunal Supremo condenaron al autor al pago de las costas judiciales por valor de 3.700,00 y 6.968,25 libras esterlinas, respectivamente.

2.8 El 12 de agosto de 2008, el autor presentó una demanda ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, en que sostenía ser víctima de violación del derecho a un juicio imparcial y otros derechos, así como de discriminación. El 29 de marzo de 2011, el Tribunal, constituido por un solo juez, la declaró inadmisibles porque no revelaba "ningún indicio de violación de los derechos y libertades establecidos en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales ni en sus Protocolos".

La denuncia

3.1 El autor sostiene que el Estado parte no protegió ni promovió en su caso los derechos consagrados en el artículo 4, párrafos 1 d) y 1 e); el artículo 5, párrafo 2; el artículo 8, párrafo 1 b); el artículo 12, párrafo 4; el artículo 22, párrafo 1; y el artículo 27, párrafo 1 a), de la Convención porque no aplicó su propia legislación, debido, en opinión del autor, a la idea estereotipada de que la diabetes entrañaría largos períodos de ausencia por enfermedad. Además, señala que los tribunales del Estado parte no evaluaron apropiadamente las pruebas de discriminación que tuvieron ante sí y se basaron en las pruebas inventadas o manipuladas presentadas por Oracle.

3.2 Con respecto a la presunta violación del artículo 4, párrafos 1 d) y 1 e), el autor sostiene que el Estado parte no ha tomado ninguna disposición para que sus autoridades reconozcan la discriminación basada en la diabetes. Tampoco ha adoptado ninguna medida para eliminar la discriminación por parte de las empresas privadas, como Oracle.

3.3 El autor sostiene además que el Estado parte no ha prohibido la discriminación por motivo de discapacidad conforme al artículo 5, párrafo 2, de la Convención por cuanto afirmó que no constituía discriminación la presunción estereotipada de que la discapacidad equivalía a enfermedad y entrañaría ausencia del trabajo.

3.4 Con respecto a la presunta violación del artículo 8, párrafo 1 b), el autor afirma que el Estado parte, pese a que ha promulgado leyes de protección contra la discriminación de las personas con discapacidad, no ha adoptado ninguna medida inmediata, eficaz y apropiada para combatir los estereotipos, los prejuicios y las prácticas nocivas de los empleadores, el sistema judicial y los jueces que dan por sentado que todos los diabéticos tienen largos períodos de licencia debido a su enfermedad.

3.5 Con respecto a la presunta violación del artículo 12, párrafo 4, el autor sostiene que no tuvo un juicio imparcial porque las pruebas en que se basaron los tribunales fueron manipuladas por su antiguo empleador⁵. Afirma que los mensajes electrónicos por los cuales se le inscribió en la lista de reducción de la plantilla no siguen un orden cronológico, dado que el primero es del 2 de febrero, el segundo del 23 de marzo, el tercero del 21 de febrero y el cuarto del 4 de febrero de 2006, y que su nombre fue agregado a mano en la lista mientras que los demás estaban impresos.

3.6 El autor señala que ha sido víctima de una injerencia arbitraria e ilegal en su vida privada y familiar. El 8 de septiembre de 2010, durante su ausencia, un funcionario judicial se puso a indagar sobre su paradero y su trabajo entre los vecinos. El 14 de septiembre de 2010, dos funcionarios del tribunal preguntaron al autor sobre el valor de su casa y su automóvil sin poder comunicarle el monto exacto de las costas judiciales que se le cobrarían⁶. El autor dice que impugnó las costas que se le imponían y que la tentativa del funcionario judicial de recuperar esas costas tenía por objeto disuadirlo de interponer nuevos recursos. Sostiene además que la declaración del Tribunal Laboral que lo catalogaba de "testigo no fiable"⁷ era un atentado a su honra y reputación que contravenía el artículo 22 de la Convención.

3.7 Con respecto a la violación del artículo 27, párrafo 1 a), de la Convención, el autor sostiene que fue víctima de la presunción estereotipada de que debido a la diabetes tendría largos períodos de licencia por enfermedad, que no se basaba en los hechos reales, dado que en los dos años anteriores a su despido solo se había ausentado dos días por enfermedad. Afirma que fue discriminado por su discapacidad, puesto que no trabajaba ni fue empleado en condiciones de igualdad con los demás empleados.

Observaciones del Estado parte sobre la admisibilidad

4.1 El Estado parte considera que la comunicación es inadmisibles dado que los hechos ocurrieron antes de la entrada en vigor del Protocolo facultativo, las reclamaciones del autor han sido examinadas mediante otro procedimiento de investigación o arreglo internacional y la denuncia es manifiestamente infundada o no está suficientemente fundamentada.

⁵ Según el fallo del Tribunal Laboral N° S/116267/06, de 13 de septiembre de 2007, párr. 126, era infundada la denuncia del autor de que se había alterado, corregido o suprimido deliberadamente información del conjunto de pruebas ante el tribunal.

⁶ Un mensaje electrónico de un empleado de un bufete de abogados, que obra en el expediente, informa al autor de que el bufete dio instrucciones a los funcionarios judiciales de proceder a una indagación inicial como parte de los procedimientos preliminares a la imposición del pago de costas judiciales al autor.

⁷ Véase el fallo N° S/116267/06 del Tribunal Laboral, párr. 122.

4.2 El Estado parte sostiene que el Protocolo facultativo entró en vigor el 6 de septiembre de 2009 y que el episodio central del proceso de despido del autor tuvo lugar el 10 de julio de 2006. Todas las vistas judiciales en que se examinaron los hechos y circunstancias del despido del autor tuvieron lugar antes de la entrada en vigor del Protocolo facultativo. Considera que la comunicación debe declararse inadmisibles a tenor del artículo 2, párrafo f) del Protocolo facultativo.

4.3 El Estado parte sostiene asimismo que el autor presentó su demanda al Tribunal Europeo de Derechos Humanos, que no la admitió a trámite porque no revelaba "ningún indicio de violación de los derechos y libertades establecidos en el Convenio ni en sus Protocolos". El Estado parte argumenta que el Tribunal examinó las cuestiones de fondo de la demanda del autor y, por tanto, la comunicación debe considerarse inadmisibles a tenor del artículo 2, párrafo c), del Protocolo facultativo.

4.4 Por último, el Estado parte invoca la argumentación de otros órganos de tratados de derechos humanos en el sentido de que no le corresponde al Comité la función de sustituir a las autoridades nacionales en la evaluación de los hechos⁸. La presente comunicación se basa en los mismos hechos presentados para impugnar la decisión de despido ante los tribunales nacionales. El tribunal nacional examinó los hechos y rechazó las pretensiones del autor. El autor no ha explicado de qué manera las autoridades nacionales contravinieron la Convención al tramitar su demanda contra el despido. El Estado parte señala que el autor admite que existe una legislación que prohíbe directa e indirectamente la discriminación y el trato desfavorable por motivo de discapacidad en el lugar de trabajo (Ley sobre la discriminación por motivo de discapacidad, de 1995). Sostiene que, al impugnar el fallo del Tribunal Laboral, el autor está pidiendo en realidad al Comité que revoque las conclusiones del tribunal nacional sobre los hechos y circunstancias del caso, sin presentar prueba alguna que justifique su alegato de que el sistema judicial del Estado condonó con su actuación la presunta discriminación. Considera, por ende, que la comunicación es manifiestamente infundada o no está suficientemente fundamentada a los efectos del artículo 2, párrafo e), del Protocolo facultativo.

Comentarios del autor a las observaciones del Estado parte

5.1 El 4 de marzo de 2012, el autor transmite sus comentarios a las observaciones del Estado parte y señala que el último fallo judicial sobre su caso está fechado el 12 de febrero 2010. Ello demuestra que los hechos continuaron produciéndose después de la fecha de entrada en vigor del Protocolo facultativo, y persisten hoy en día.

5.2 Con respecto a la demanda presentada por el autor ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, sostiene que esta se refería a una parte de su demanda que había sido desechada por el Tribunal Laboral, relativa a los ajustes razonables necesarios. También interpuso una demanda por contravención del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales, en relación con el derecho a un juicio con las debidas garantías, la discriminación y otros artículos. Interpuso una nueva demanda en diciembre de 2010 por la imposición de las costas judiciales. El 29 de marzo de 2011, el Tribunal Europeo le comunicó que el conjunto de sus demandas había sido declarado inadmisibles por un juez único. El autor argumenta que la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad ofrece una protección mucho más amplia a dichas personas que el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades

⁸ El Estado parte se remite a la jurisprudencia de los siguientes órganos de tratados: Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, comunicación N° 18/2008, *Vertido c. Filipinas*, dictamen emitido el 16 de julio de 2010, párr. 8.2 y voto concurrente de Yoko Hayashi. Véase también la comunicación N° 584/1994 del Comité de Derechos Humanos, *Valentijn c. Francia*, dictamen emitido el 22 de julio de 1996, párr. 5.3.

Fundamentales, que ni siquiera menciona la discapacidad. Señala también que el Tribunal Europeo declara que la comunicación de 29 de marzo de 2011 se basa en el artículo 52A del Reglamento del Tribunal, según el cual se puede adoptar una resolución de procedimiento sin tener que proceder a un examen complementario⁹. Por consiguiente, la demanda del autor fue declarada inadmisibles por cuestiones de procedimiento y no fue examinada en cuanto al fondo.

5.3 Con respecto al argumento del Estado parte de que la denuncia del autor es manifiestamente infundada o no está suficientemente fundamentada, el autor declara que no pide al Comité que sustituya a las autoridades nacionales en su función de evaluar los hechos, sino que le pide que determine si el Estado parte ha contravenido la Convención basándose en los artículos de esta y en razones y pruebas que justifican la denuncia y demuestran una violación de los artículos pertinentes de la Convención. Sostiene que su petición expone razones, hechos y argumentos suficientemente elaborados que justifican su denuncia de violaciones de la Convención. Observa que los fallos son prueba suficiente de que las autoridades del Estado parte han declarado muchas veces que no es discriminatoria la afirmación de que la diabetes puede entrañar ausencia del trabajo por enfermedad.

Deliberaciones del Comité

Examen de la admisibilidad

6.1 Antes de examinar toda reclamación formulada en una comunicación, el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad debe decidir, de conformidad con el artículo 2 del Protocolo facultativo y el artículo 65 de su reglamento, si dicha reclamación es o no admisible en virtud del Protocolo facultativo.

6.2 El Comité se hace eco del argumento del Estado parte de que el episodio central del proceso de despido del autor tuvo lugar el 10 de julio de 2006 y de que todas las vistas judiciales de los hechos y circunstancias del despido del autor se celebraron antes de la entrada en vigor del Protocolo facultativo el 6 de septiembre de 2009. También se hace eco de la afirmación del autor de que el último fallo judicial sobre su caso data del 12 de febrero de 2010 y de que, por tanto, los hechos persistieron después de la entrada en vigor del Protocolo facultativo para el Estado parte.

6.3 Con respecto a los criterios de admisibilidad *ratione temporis* previstos en el artículo 2, párrafo f), del Protocolo facultativo, el Comité observa que la Convención y el Protocolo facultativo entraron en vigor para el Estado parte el 7 de julio de 2009, con arreglo al artículo 45, párrafo 2, de la Convención, y el 6 de septiembre de 2009, con arreglo al artículo 13, párrafo 2, del Protocolo facultativo, respectivamente. Observa que el autor fue despedido el 10 de julio de 2006 e interpuso una demanda ante el Tribunal Laboral el 25 de agosto de 2006, que fue desestimada en julio y agosto de 2007. El 24 de octubre de 2007, el autor recurrió ante el Tribunal Laboral de Apelación, que desestimó su recurso el 19 de diciembre de 2007. El 12 de febrero de 2010, el Tribunal Supremo rechazó su recurso contra el fallo del Tribunal Laboral de Apelación.

6.4 El Comité considera que, de acuerdo con el artículo 2, párrafo f) del Protocolo facultativo, puede examinar presuntas violaciones de la Convención que hayan ocurrido antes de la fecha de entrada en vigor del Protocolo facultativo para el Estado parte, en el

⁹ Artículo 52A del reglamento – Procedimiento ante un solo juez

1. De conformidad con el artículo 27 del Convenio, un solo juez puede declarar inadmisibles o archivar una demanda presentada en virtud del artículo 34, cuando pueda adoptarse tal resolución sin tener que proceder a un examen complementario. La resolución será definitiva. El demandante será informado de esta por carta.

presente caso el 6 de septiembre de 2009, si los efectos de tales violaciones persisten después de esa fecha.

6.5 El Comité observa que la reclamación del autor de que su despido del cargo de gestor de la prestación de servicios se basó en la presunción de que su discapacidad podría entrañar prolongadas licencias por enfermedad y fue pues discriminatoria fue examinada en cuanto al fondo por las autoridades judiciales del Estado parte, en particular mediante vistas orales. No obstante, tanto el despido del autor como el examen judicial tuvieron lugar antes de la entrada en vigor de la Convención y del Protocolo facultativo para el Estado parte. Además, el 12 de febrero de 2010, tras la entrada en vigor de ambos instrumentos, el Tribunal Supremo desestimó el nuevo recurso del autor, alegando que la evaluación de las pruebas era competencia del Tribunal Laboral y no se había detectado ningún error de derecho. El Comité considera que esa decisión, por su propia naturaleza, no constituye en sí misma un acto que reitere el contenido de los fallos emitidos por los tribunales inferiores sobre la cuestión de la discriminación planteada por el autor y, consecuentemente, no vulnera los derechos que le asisten en virtud de la Convención. Por lo tanto, el Comité concluye que las presuntas vulneraciones se produjeron antes de la entrada en vigor para el Estado parte de la Convención y del Protocolo facultativo, los cuales no pueden aplicarse con carácter retroactivo, y que, en consecuencia, el artículo 2, párrafo f), de dicho Protocolo le impide *ratione temporis* examinar la presente comunicación.

6.6 El Comité, habida cuenta de su decisión de declarar la comunicación inadmisibile en aplicación del principio *ratione temporis*, no dictaminará sobre su admisibilidad con arreglo al artículo 2, párrafos c) y e), del Protocolo facultativo respecto de ninguno de los derechos invocados por el autor.

7. Por lo tanto, el Comité decide:

- a) Que la comunicación es inadmisibile *ratione temporis* a tenor del artículo 2, párrafo f), del Protocolo facultativo;
- b) Que la presente decisión se comunique al Estado parte y al autor.

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