



## Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial

Distr. general  
8 de junio de 2016  
Español  
Original: francés

### Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial

#### Opinión del Comité en virtud del artículo 14 de la Convención respecto de la comunicación núm. 52/2012\* \*\*

<i>Presentada por:</i>	Laurent Gabre Gabaroum (representado por la abogada Cathy Farran)
<i>Presunta víctima:</i>	El peticionario
<i>Estado parte:</i>	Francia
<i>Fecha de la comunicación:</i>	19 de marzo de 2012 (presentación inicial)
<i>Fecha de la decisión:</i>	10 de mayo de 2016
<i>Referencias:</i>	Opinión aprobada con arreglo a la sección XVIII del reglamento del Comité, transmitida al Estado parte el 13 de diciembre de 2012
<i>Asunto:</i>	Discriminación en el acceso al empleo; derecho a la igualdad de trato ante los tribunales y otras autoridades judiciales; protección y recursos efectivos contra todo acto de discriminación racial; inversión de la carga de la prueba
<i>Cuestiones de fondo:</i>	Discriminación por motivo del origen nacional o étnico; inversión de la carga de la prueba
<i>Cuestiones de procedimiento:</i>	Nivel de fundamentación de las alegaciones
<i>Artículos de la Convención:</i>	2 a 6

\* Aprobada por el Comité en su 89º período de sesiones (25 de abril a 13 de mayo de 2016).

\*\* Participaron en el examen de la comunicación los siguientes miembros del Comité: Alexei S. Avtonomov, Marc Bossuyt, José Francisco Cali Tzay, Anastasia Crickley, Fatimata-Binta Victoire Dah, Ion Diaconu, Afiwa-Kindena Hohoueto, Anwar Kemal, Melhem Khalaf, Gun Kut, Yanduan Li, José A. Lindgren Alves, Nicolás Marugán, Gay Mcdougall, Yemhelhe Mint Mohamed y Verene Albertha Shepherd.



1. El autor de la comunicación, de fecha 19 de marzo de 2012, es Laurent Gabre Gabaroum, ciudadano francés nacido en el Chad el 11 de agosto de 1950. Está representado por la abogada Cathy Farran. El peticionario alega ser víctima de una violación por Francia de los artículos 2, 3, 4, 5 y 6 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (en adelante, “la Convención”)<sup>1</sup>.

### **Antecedentes de hecho**

2.1 El peticionario fue contratado por la sociedad Renault el 15 de septiembre de 1975 como empleado de categoría B (*agent productif*). El 1 de abril de 1980 se le asignó un puesto de vigilante nocturno y, posteriormente, cambió de empleo en la propia empresa en varias ocasiones. Las prácticas discriminatorias a que le sometió la sociedad comenzaron en abril de 1982, cuando el peticionario manifestó su voluntad de presentar su candidatura para un puesto de dirección. El peticionario decidió entonces cursar estudios universitarios para poder acceder a puestos más cualificados una vez que hubiera obtenido su diploma<sup>2</sup>.

2.2 El peticionario considera que la sociedad Renault comenzó a poner obstáculos a su voluntad de progresar en la empresa cuando se propuso seguir una formación práctica. La empresa no le permitió seguir esa formación en la central y lo obligó a acudir a una de las filiales de Renault, la sociedad CAT. Pese a no ser parte en el acuerdo de formación, Renault intervino para prorrogar unilateralmente por tres meses el período de formación del peticionario, contraviniendo las cláusulas relativas a la duración máxima del período de formación establecidas en el acuerdo<sup>3</sup>. Gracias a ese curso, que no fue convalidado por la Universidad, el peticionario quedó facultado para ejercer funciones directivas, sin obtener beneficio alguno por ello<sup>4</sup>.

2.3 Cuando el peticionario se hubo reintegrado a su puesto de vigilante nocturno, el 1 de enero de 1983, y mientras proseguía sus estudios universitarios, Renault le notificó, el 1 de febrero de 1983, un traslado obligatorio al turno diurno, lo cual le impedía continuar su formación durante el día. Para conciliar sus estudios y su empleo en la sociedad Renault, el peticionario presentó, en mayo de 1983, una solicitud de licencia personal de formación, que no fue aprobada hasta cinco meses más tarde. En marzo de 1984, la sociedad negó al peticionario la posibilidad de hacer unas prácticas para directivos que estaba obligado a realizar en el marco de sus estudios, lo cual le impidió seguir esos estudios con normalidad. No fue hasta el 15 de mayo de 1984 que, gracias al apoyo de su universidad, logró realizar las prácticas, con varios meses de retraso con respecto a otros estudiantes de su promoción.

2.4 Los días 26 de junio y 17 de septiembre de 1984, el peticionario dirigió a Renault sendas cartas en que solicitaba una revisión de su situación teniendo en cuenta los diplomas que había obtenido. Al no recibir respuesta, el peticionario dio parte de su situación a los sindicatos de la empresa en una carta de fecha 27 de septiembre de 1984. El peticionario afirma que dicha gestión dio pie a reacciones racistas por parte de sus superiores jerárquicos. Alega que uno de los responsables de la empresa, el Sr. B., le dijo: “Comprendo que nuestro estilo de vida confortable pueda suscitar envidia, pero no puedo permitirme ser el traidor que ascienda a un negro a un cargo directivo [...]. Tener un título de educación superior es una cosa, y ejercer funciones de mando sobre empleados blancos

---

<sup>1</sup> Francia se adhirió a la Convención el 28 de julio de 1971, y la declaración prevista en el artículo 14 se formuló el 16 de agosto de 1982.

<sup>2</sup> El peticionario obtuvo varios diplomas, entre ellos el de Doctor en Derecho por la Universidad de París XI el 27 de febrero de 1984.

<sup>3</sup> Según el peticionario, el acuerdo indicaba que el período de formación no podía durar más de tres meses. No facilita ninguna información adicional al respecto.

<sup>4</sup> El peticionario comunica que posteriormente logró que la Universidad convalidara ese período de prácticas, pero fue el resultado de sus propias gestiones.

otra muy distinta [...]. Si está usted de acuerdo, le propongo un puesto de la categoría ETAM (empleados, técnicos y especialistas), lo cual ya es mucho para un negro. Tiene usted 48 horas”<sup>5</sup>. Finalmente el peticionario fue ascendido a la categoría directiva el 1 de enero de 1985. Ello lo convertía en el primer empleado de origen africano en alcanzar dicha categoría en la empresa. El peticionario considera que ese ascenso fue considerado una afrenta por los responsables de recursos humanos de la sociedad, que idearon entonces una estrategia para librarse de él. Así, de 130 empleados titulares en la empresa, él fue el único con un “puesto no asignado”<sup>6</sup>, cuando su empleador podría haberle asignado uno, ya que, visto su nivel de estudios, había muchos puestos concretos, con funciones y responsabilidades claras, donde escoger.

2.5 En 1986 la sociedad Renault, que experimentaba una coyuntura económica difícil, puso en marcha un plan de reestructuración económica que conllevaba la supresión de centenares de empleos, incluido el del peticionario. Este afirma que la sociedad Renault lo presionó haciéndole creer que había obtenido la autorización para su despido en el marco del plan social aplicado como consecuencia de esa crisis económica. Indica que el 8 de abril de 1986, la sociedad Renault le propuso que renunciara a su nacionalidad francesa y aceptara un subsidio para regresar al Chad, su país de origen. Este subsidio para el retorno está reservado a los trabajadores migrantes, mientras que el peticionario es francés. El peticionario solicitó entonces, en una carta de fecha 18 de junio de 1986, el apoyo del Movimiento contra el Racismo y por la Amistad entre los Pueblos (MRAP) que, en una carta de fecha 24 de junio de 1986, envió una queja a Renault por los numerosos actos de discriminación de que había sido objeto el peticionario. En una carta de 8 de julio de 1986, Renault no negó los hechos constitutivos de discriminación y se limitó a sostener que no había sido posible encontrar ningún puesto para el peticionario porque sus diplomas “corresponden a un campo de especialización muy alejado de la vocación industrial de la sociedad Renault”. El peticionario afirma que, frente a las presiones de Renault para que aceptara el ofrecimiento de una ayuda para regresar al Chad, inició un “ayuno por la dignidad”, instalándose en una caravana estacionada frente a la Dirección de Renault. Su acción contó con el apoyo de la Iglesia Católica, los sindicatos y algunos parlamentarios. El peticionario declara que, ante el interés de los medios de comunicación, la sociedad Renault reconoció haberle ofrecido el subsidio para el retorno a pesar de su nacionalidad francesa. Justificaba este hecho, que calificó de error humano, diciendo que un empleado de la sociedad había supuesto que el peticionario era de nacionalidad extranjera a causa del color de su piel<sup>7</sup>. El 5 de noviembre de 1986, a raíz de la huelga de hambre iniciada por el peticionario, se firmó un acuerdo entre este y la sociedad Renault con arreglo al cual la sociedad ponía fin al procedimiento de despido del peticionario y se comprometía a ofrecerle un período de prácticas de un año aproximadamente y a reservarle un puesto de trabajo en la empresa<sup>8</sup>.

2.6 El peticionario afirma que, ante la presión exterior, la sociedad Renault encargó a un grupo de eminentes sociólogos especializados en inmigración que llevaran a cabo un estudio de su personalidad, al acusarlo de incapacidad para adaptarse a los valores y códigos de la sociedad francesa a causa de su origen racial. Según el peticionario, el grupo lo consideró perfectamente competente para ejercer un cargo de responsabilidad y recomendó a Renault que lo destinara a los servicios de nómina o de colocación de la propia sociedad. Agrega que Renault no siguió esa recomendación y señaló que solo podía

<sup>5</sup> El peticionario afirma que informó de esas palabras a uno de los dirigentes de la sociedad y que este, con ánimo conciliador, le recomendó que tuviera sus entrevistas con un superior jerárquico distinto.

<sup>6</sup> El peticionario afirma que esto queda demostrado por el hecho de que en sus nóminas, que adjunta a su reclamación, no consta ni el servicio al que fue asignado ni su profesión.

<sup>7</sup> El peticionario no facilita documentos que demuestren esa afirmación.

<sup>8</sup> El peticionario ha facilitado una copia del acuerdo.

conservar al peticionario si lo destinaba a la sección de la empresa dedicada a la investigación. En diciembre de 1986, en cumplimiento del acuerdo que puso fin a la huelga de hambre del peticionario, la sociedad le propuso emprender una investigación en el marco del Centro de Investigaciones sobre el Bienestar (CEREBE), una asociación de investigación sobre el multiculturalismo adscrita al Centro Nacional de Investigación Científica. En enero de 1987, Renault transmitió al peticionario un acuerdo para destinarlo al CEREBE durante un año a fin de llevar a cabo un estudio sobre el desarrollo de una red agrícola en el Camerún y Côte d'Ivoire. El peticionario afirma que no tuvo más remedio que aceptar esta misión.

2.7 El peticionario regresó a Francia el 3 de mayo de 1989. En ese momento la sociedad Renault no le ofreció ningún puesto que se correspondiera con sus aptitudes, sino que le impuso un nuevo período de prácticas de larga duración. El 12 de marzo de 1991, la sociedad dispuso el nombramiento del peticionario para un puesto de adjunto de comunicaciones, con la única tarea de redactar un boletín de prensa semanal. De este modo, le “hicieron el vacío” y fue objeto de un hostigamiento moral discriminatorio durante nueve años<sup>9</sup>. En 1997, la sociedad le hizo saber que no debía abrigar esperanzas sobre un futuro profesional en la empresa<sup>10</sup>. El autor afirma que sus solicitudes de movilidad profesional, que contaban con el apoyo de sus supervisores, fueron rechazadas sistemáticamente por el comité de carrera, a pesar de que, en promedio, el personal directivo cambiaba de destino cada tres años. Afirma que el comité de carrera de Renault está controlado por un sector extremista, racista y xenófobo y que no aplica criterios objetivos definidos previamente y sujetos a control para permitir la movilidad profesional o conceder ascensos o aumentos de sueldo<sup>11</sup>.

2.8 El 1 de junio de 2000, el peticionario fue destinado a un puesto directivo de nivel 3A, al que correspondía una cualificación baja. En ese puesto estaba peor remunerado que los colegas que desempeñaban las mismas funciones<sup>12</sup>. El 1 de julio de 2000, el peticionario fue destinado a un puesto de Encargado de Misión en la Dirección de Ventas Especiales de Exportación (DVSE) de manera oficiosa y, por tanto, irregular. En realidad, se trataba de un puesto fantasma sin funciones precisas<sup>13</sup>. Su misión no se oficializó —expresión por escrito de la misión encomendada— hasta el 16 de enero de 2001, con motivo de su entrevista de evaluación anual. Ello significaba que el peticionario era el

<sup>9</sup> El peticionario afirma que presentó una solicitud de traslado, pero que no fue atendida. Presenta una copia de sus hojas de definición de objetivos para los años 1992, 1995 y 1996, en las que expresó su deseo de volver a la Dirección de Asuntos Internacionales, donde podían aprovecharse mejor sus aptitudes profesionales.

<sup>10</sup> El peticionario indica que, en el curso de su entrevista anual de evaluación, se le informó de que, puesto que era negro, “había llegado al máximo” y que no debía hacerse ilusiones en cuanto a su futuro profesional. Presenta una copia de su hoja de definición de objetivos para el año 1997, donde escribió “Es más fácil romper un átomo que un prejuicio, decía Albert Einstein. Desde hace diez años sigo una carrera de negro. Ya tengo bastante”.

<sup>11</sup> El peticionario facilita informes del comité de carrera relativos al traslado de personal directivo. Según él, esos documentos revelan que fueron únicamente los empleados de origen europeo los seleccionados de manera discrecional por el comité para puestos de responsabilidad.

<sup>12</sup> El peticionario indica que la fecha inicial del ascenso era enero de 2000, pero que hubo que retrasarla para reajustar su remuneración anual, que estaba sujeta a un límite máximo de 38.656 euros, mientras que el nivel mínimo para acceder a un puesto directivo de nivel 3A era de 41.924 euros. Según el peticionario, la empresa permitía esa diferencia debido a “los hábitos de consumo distintos entre blancos y negros”.

<sup>13</sup> El peticionario presenta dos declaraciones, de los Sres. D. G. y P. N., de fechas 25 de marzo de 2003 y 7 de diciembre de 2004 respectivamente, que confirman que el peticionario recibía un trato distinto al de otros directivos cuando debía realizar misiones en la DVSE, entre otras cosas porque no se le asignó un automóvil de servicio. También presenta una declaración en el mismo sentido de la Sra. A. J., de fecha 25 de marzo de 2004.

único directivo de ese nivel al que se mantenía voluntariamente con tareas poco concretas, llevadas a cabo en condiciones humillantes. Como señaló el Tribunal del Trabajo (*Conseil de Prud'hommes*) de París, la sociedad lo consideraba “excluido del proceso de producción”<sup>14</sup>. En diciembre de 2002, el peticionario fue elegido miembro del Tribunal del Trabajo. A partir de esa fecha, su situación empeoró, ya que no se le encargó ninguna tarea.

2.9 El 19 de marzo de 2003, el peticionario entabló un procedimiento judicial contra la sociedad Renault con objeto de lograr que se reconociera la discriminación profesional con motivación racista de que era víctima desde 1982<sup>15</sup>. En una sentencia de 11 de enero de 2005, el Tribunal del Trabajo de París condenó a la sociedad Renault a pagar al peticionario una multa de 120.000 euros (60.000 euros a título de ejecución provisional) como reparación por los daños y perjuicios sufridos a causa de la “incumplimiento del deber de lealtad contractual” por parte del empleador. El Tribunal del Trabajo consideró que no hubo ninguna manifestación de discriminación racial por parte de la sociedad Renault contra el peticionario antes de 1991. Sin embargo, el Tribunal consideró que a partir de esa fecha se produjeron “fenómenos preocupantes” que hacían suponer que el peticionario fue objeto de un trato desfavorable por parte de su empleador, que se reflejaba en particular en el progreso relativamente lento de su carrera, la limitación de las primas que se le abonaron<sup>16</sup>, el limitado número de tareas que se le asignaron y el hecho de que únicamente pudo beneficiarse del programa de movilidad al cabo de nueve años de trabajo en la empresa, pese a que periódicamente solicitaba ascensos y contaba para ello con el apoyo de sus superiores jerárquicos. No obstante, el Tribunal del Trabajo consideró que no había motivos para calificar ese trato desfavorable como un hecho constitutivo de discriminación racial, ya que no había ningún elemento concreto, ningún hecho objetivo o ningún documento que sustentara dicha acusación<sup>17</sup>.

2.10 Considerando que era evidente que la sentencia no había tenido en cuenta la dimensión de discriminación racial sufrida en contravención del artículo L122-45<sup>18</sup> del Código del Trabajo, el peticionario recurrió la sentencia. Habida cuenta de la repercusión mediática que tuvo el caso del peticionario, en particular a raíz de su “ayuno por la

<sup>14</sup> Véase el párr. 2.9.

<sup>15</sup> El peticionario presenta una declaración de un antiguo colega, el Sr. P. M., de fecha 23 de marzo de 2004, según la cual el peticionario fue víctima de discriminación racial, salarial y sindical por parte de la sociedad Renault. Presenta otra declaración, del Sr. S. R., exafiliado al sindicato CGT, de fecha 26 de marzo de 2004, en la que este afirma que el peticionario fue víctima de discriminación en la empresa Renault y que la sociedad intentó encubrir el racismo presentándolo como incompetencia profesional e hizo pasar al peticionario por una serie de falsos períodos de prácticas, a pesar de que las evaluaciones realizadas por la sociedad SCOA, el CNRS y la Dirección de Asuntos Internacionales pusieron de manifiesto la competencia profesional del peticionario.

<sup>16</sup> En la decisión del Tribunal del Trabajo se indica que la sociedad Renault no presentó pruebas que permitieran efectuar una comparación a este respecto.

<sup>17</sup> El Tribunal del Trabajo sigue la argumentación del empleador sobre esta cuestión.

<sup>18</sup> Este artículo fue derogado en 2007. Decía: “[n]inguna persona podrá ser apartada de un procedimiento de contratación o del acceso a un período de prácticas o formación en la empresa, ningún empleado podrá ser sancionado, despedido ni objeto de medidas discriminatorias, directas o indirectas, en particular en materia de remuneración [...] a causa de [...] su pertenencia o no pertenencia, real o supuesta, a una etnia, nación o raza determinadas, sus opiniones políticas, sus actividades sindicales o mutualistas, sus convicciones religiosas, su apariencia física, su patronímico [...]. [e]l empleado en cuestión o el candidato a contratación o período de prácticas o formación en una empresa deberá presentar al juez pruebas efectivas que hagan suponer la existencia de una discriminación directa o indirecta. Frente a estas pruebas, incumbe al demandado demostrar que su decisión está justificada por elementos objetivos ajenos a toda discriminación. El magistrado dictará su fallo tras haber ordenado, en caso necesario, todas las medidas de instrucción que considere útiles”. El artículo L1134-1 del Código del Trabajo modificado por la Ley núm. 2008-496, de 27 de mayo de 2008, retoma las disposiciones de ese artículo en lo relativo a la inversión de la carga de la prueba.

dignidad”, diversas asociaciones y movimientos de lucha contra la discriminación racial<sup>19</sup> intervinieron voluntariamente en el procedimiento. En un fallo de 12 de septiembre de 2006, el Tribunal de Apelación de París anuló la sentencia, desestimó la totalidad de las peticiones del demandante y lo condenó a reembolsar 60.000 euros. El Tribunal consideró que no se había demostrado ningún elemento constitutivo de discriminación aparente entre 1975 y 1985. Afirmó asimismo que no se había presentado ninguna prueba que demostrara que el peticionario hubiera sido marginado después del mes de abril de 1985. Por otra parte, el Tribunal indicó que el expediente del peticionario no contenía ningún elemento que demostrara la existencia de los comentarios despectivos o los insultos de carácter racista a que se hacía referencia. Por tanto, el Tribunal consideró que las denuncias del peticionario en relación con la “cultura de intolerancia racial” que sufrió en la empresa no eran más que acusaciones generales no fundamentadas.

2.11 Por otra parte, el Tribunal señaló que se había dado al peticionario la posibilidad de cursar los estudios de su elección<sup>20</sup>, que fue ascendido a un puesto directivo interno y que tuvo una carrera correcta, sin que nada pusiera de manifiesto una discrepancia con sus evaluaciones anuales. Si bien el Tribunal estimó que el período transcurrido hasta obtener un nombramiento “parecía largo”, consideró que esa circunstancia se explicaba por la trayectoria del peticionario y por el hecho de que este hubiera sido objeto de un procedimiento de despido a causa de las dificultades económicas de la sociedad en 1986, interrumpido en el caso del peticionario como consecuencia de un acuerdo entre él y la sociedad<sup>21</sup>. Por lo que respecta a las alegaciones del peticionario al efecto de que no se le asignó ninguna tarea precisa cuando ocupaba un puesto directivo de categoría 3A en la DVSE<sup>22</sup>, el Tribunal consideró que las evaluaciones del autor correspondientes a los años 2001 y 2002<sup>23</sup>, que se presentaron al Tribunal, demostraban la existencia de un puesto real<sup>24</sup>. El Tribunal concluyó asimismo que correspondía al peticionario demostrar la existencia de un régimen desfavorable por cualquier medio, en particular efectuando una comparación útil entre su situación y la de sus colegas. De hecho, el Tribunal consideró que ninguno de los elementos aportados durante el procedimiento permitía concluir que el peticionario hubiera sido víctima de discriminación con respecto a sus colegas en el marco

<sup>19</sup> MRAP, Association internationale culture sans frontière (AICSF), Fédération des travailleurs de la métallurgie (CGT) y Union générale des ingénieurs, cadres techniciens (CGT), y Ouvriers et employés de la société Renault.

<sup>20</sup> El Tribunal considera que, a pesar de que la sociedad Renault no tuviera ninguna obligación de contratar al peticionario después de su período de prácticas en la sociedad CAT, lo reintegró a la empresa, por lo que la asignación al servicio diurno no constituía una “sanción discriminatoria encubierta” de carácter racista. El Tribunal considera también que no se ha demostrado que la sociedad Renault fuera responsable de que ninguna entidad financiera hubiera aceptado asumir el costo de su segundo período de prácticas, sino que, por el contrario, fue financiado por la propia sociedad.

<sup>21</sup> A este respecto el Tribunal indicó que el procedimiento de despido no estaba motivado por una causa inherente a la persona del peticionario, sino que afectó a unas 500 personas. Por otra parte, el Tribunal subrayó que el acuerdo que puso fin al despido y que tuvo como consecuencia que el peticionario fuera destinado a África no constituyó una imposición.

<sup>22</sup> Véase el párr. 2.8.

<sup>23</sup> El peticionario presenta una copia de sus evaluaciones correspondientes a los años 2000 y 2001, en las que se indica que, de manera general, el peticionario alcanzó los objetivos fijados.

<sup>24</sup> El Tribunal considera que los testimonios presentados por el peticionario (el Tribunal no especifica a qué testimonios se refiere) no ponen en tela de juicio esa conclusión, ya que se trata de representantes sindicales que se limitan a declarar que el peticionario fue apartado de “responsabilidades auténticas” por “razones inconfesables” y que “fue aislado”, lo cual no basta para sustentar la afirmación del peticionario de que su puesto era una “cáscara vacía”.

del desarrollo de su carrera<sup>25</sup>. Por último, el Tribunal consideró que el hecho de que el peticionario hubiera acusado públicamente, en diversas ocasiones, a la sociedad Renault de discriminación racial y el hecho de que no estuviera satisfecho con la evolución de su carrera no eran suficientes para demostrar una práctica de discriminación real contra él<sup>26</sup>.

2.12 A continuación el peticionario presentó un recurso de casación. En virtud de una orden de 11 de octubre de 2007, la sociedad Renault obtuvo la inadmisión del recurso debido a que el peticionario no había reembolsado la suma de 60.000 euros que se le había condenado a pagar en el procedimiento de apelación<sup>27</sup>. En virtud de una orden de 4 de marzo de 2011, el Tribunal de Casación autorizó la readmisión del asunto tras efectuarse el pago de la suma exigida. El 22 de septiembre de 2011, el Tribunal de Casación declaró finalmente la inadmisibilidad del recurso, en aplicación del artículo 1014 del Código de Procedimiento Civil, que lo facultaba para declarar inadmisibles los recursos no fundamentados.

### La denuncia

3.1 El peticionario denuncia la violación por el Estado parte del artículo 2 de la Convención, por considerar que Francia no ha adoptado medidas eficaces para tipificar como delito todos los comportamientos racistas y xenófobos o para combatir la tendencia de la sociedad Renault a estigmatizar y estereotipar a los franceses de origen africano a causa de su color o de su origen nacional o etnorracial, en vulneración de los principios de la Convención<sup>28</sup>.

3.2 El peticionario considera asimismo que el Estado parte violó el artículo 3 de la Convención al hacer caso omiso de esas prácticas<sup>29</sup>, que pueden tener repercusiones negativas para el empleo de personas africanas por otras empresas. El peticionario declara haber padecido un gran sufrimiento psicológico por la obligación que se le impuso de aceptar ponerse a disposición de terceras sociedades como SCOA (cuyo nombre está asociado a la antigua práctica de la esclavitud) o de trabajar en África, o a causa de las dificultades con que se topó para optar a determinados puestos dentro de la sociedad.

3.3 El peticionario considera también que todas las conductas discriminatorias, y en particular los comentarios racistas que se profirieron contra él, le provocaron un gran sufrimiento psicológico, lo cual vulnera el artículo 4 de la Convención.

3.4 El peticionario alega que padeció un gran sufrimiento psicológico y moral en relación con una gestión de su carrera basada en criterios discriminatorios a causa de su origen nacional y etnorracial, cuyo objeto era perpetuar un “modelo dominante”, es decir, la imposibilidad de ocupar un puesto adaptado a sus aptitudes y cualificaciones; la obligación que se le impuso de realizar un período de prácticas de larga duración cuando regresó a

<sup>25</sup> El Tribunal no tuvo en cuenta las comparaciones presentadas por el peticionario, por ejemplo los casos de la Sra. B., del Sr. J. y del Sr. R., quienes, aplicando únicamente el criterio de la antigüedad, habrían necesitado más tiempo que el peticionario para obtener un ascenso.

<sup>26</sup> El Tribunal considera que los correos electrónicos del peticionario, por numerosos e indignados que fueran, no constituyen una prueba.

<sup>27</sup> Basándose en el artículo 1009-1 del Código de Procedimiento Civil de Francia.

<sup>28</sup> El peticionario se refiere a un informe de 21 de abril de 2010, realizado por VIGEO (auditorías de responsabilidad social), del cual presenta una copia, en el que se indica que la selección de los perfiles de las personas contratadas por Renault en Francia no favorece la diversidad. En el informe se indica también que existe diversidad a nivel de los operarios, pero poca a nivel de la dirección (categorías ETAM e I&C (Instrumentación y Control)).

<sup>29</sup> El peticionario se refiere al programa ESCADRE. Según él, ese programa se estableció en 1986 para proporcionar a los responsables de los recursos humanos listas que incluían información de carácter discriminatorio sobre los empleados que debían ser despedidos prioritariamente a causa de su origen nacional y etnorracial.

Francia en 1989<sup>30</sup>; el hecho de ser destinado a un puesto directivo sin funciones, mientras que había puestos disponibles que eran compatibles con sus cualificaciones; su “arrinconamiento” entre 1991 y 2000, y a partir de julio de 2000 en la DVSE<sup>31</sup>; y el hecho de haber percibido una remuneración inferior en un 10% a la media de la correspondiente a los puestos directivos, en vulneración del artículo 5 de la Convención. El peticionario considera, además, que el Estado parte violó el artículo 5 de la Convención porque no adoptó medidas eficaces para modificar, derogar o anular leyes que crean o perpetúan la discriminación racial, en particular los artículos 1009-1 y 1014 del Código de Procedimiento Civil relativos al recurso de casación, que dan lugar a denegación de justicia.

3.5 Por último, el peticionario sostiene que el Estado parte no cumplió sus obligaciones dimanantes del artículo 6 de la Convención. Por una parte, el Estado parte no cumplió su obligación de poner a disposición de las personas un recurso útil en relación con las violaciones sufridas y, por otra, tampoco cumplió su obligación de adoptar todas las medidas necesarias para garantizar la plena imparcialidad de los tribunales franceses<sup>32</sup>. El peticionario considera que no se aplicaron las disposiciones jurídicas que habrían permitido una condena de la sociedad Renault, en particular el artículo L122-45 del Código del Trabajo, introducido por la Ley núm. 2001-1066, que invirtió la carga de la prueba en favor del empleado<sup>33</sup>, y el artículo 225 del Código Penal, que define como delito y sanciona la discriminación. Por lo que respecta a la decisión del Tribunal del Trabajo de 11 de enero de 2005 y al fallo dictado por el Tribunal de Apelación de París el 12 de septiembre de 2006, el peticionario considera que no tuvieron en cuenta sus alegaciones relativas a la discriminación racial de que fue objeto.

3.6 El peticionario solicita que se obligue al Estado parte a cumplir sus obligaciones internacionales, en particular garantizando la existencia de recursos efectivos contra la discriminación racial ante los tribunales. A este respecto, considera que las denuncias no deben archivarse sin tramitar como consecuencia de una decisión de “inadmisibilidad del recurso”. Exige, asimismo, que el Estado parte adopte todas las medidas necesarias para impedir que vuelvan a tomarse contra él decisiones que den lugar a actos de discriminación y odio racial, en particular obligando a la sociedad Renault a abstenerse de todo acto de intimidación, presión, medidas de represalia y maniobras dilatorias tendentes a disuadirlo de ejercer su derecho a un recurso efectivo ante un tribunal.

3.7 El peticionario considera que los tribunales franceses son propensos a tener una percepción viciada de los elementos del asunto debido a que el Estado parte es accionista en la empresa. Considera también que Francia no se ha dotado de medios eficaces para luchar contra la discriminación racial. Por ello no presentó un recurso ante la Alta Autoridad de Lucha contra la Discriminación y en pro de la Igualdad (HALDE), ya que dicha entidad no es un medio eficaz de lucha contra la discriminación: a pesar del número cada vez mayor de denuncias por discriminación racial presentadas a esa entidad, no ha aumentado el número de condenas judiciales al respecto. Por otra parte, la HALDE no es imparcial, ya que el Sr. L. S., nombrado primer presidente de la HALDE en 2005, fue al mismo tiempo presidente del Consejo de Administración de la empresa Renault a partir de 2005, después de haber sido su Director General.

---

<sup>30</sup> Véase el párr. 2.7.

<sup>31</sup> Véase el párr. 2.8.

<sup>32</sup> El peticionario afirma también que, en casos similares al suyo, los tribunales han condenado a la sociedad Renault por sus prácticas discriminatorias.

<sup>33</sup> Véase el párr. 2.10.

### Observaciones del Estado parte sobre la admisibilidad y el fondo

4.1 El 4 de marzo de 2013, el Estado parte presentó sus observaciones sobre la admisibilidad y el fondo de la comunicación. Señaló que la documentación del procedimiento presentado a la jurisdicción interna se había restituido a las partes. Por consiguiente, el Estado parte no podía facilitar al Comité los documentos presentados por la sociedad Renault a los tribunales nacionales.

#### *Sobre la admisibilidad*

4.2 El Estado parte considera que el peticionario no ha fundamentado su reclamación sobre la violación del artículo 3 de la Convención, ya que se limita a afirmar que el Estado parte hizo caso omiso de las prácticas de segregación racial de la sociedad Renault con motivo del establecimiento del sistema ESCADRE II, sin aportar la más mínima prueba en apoyo de esas alegaciones. El Estado parte agrega que si el Comité estima que las denuncias del peticionario a este respecto están suficientemente fundamentadas, deberían declararse inadmisibles por no haberse agotado los recursos internos, ya que el peticionario nunca planteó la violación del artículo 3 de la Convención ante las autoridades judiciales nacionales.

#### *Sobre el fondo*

4.3 Por lo que respecta a las denuncias del peticionario sobre la violación de los artículos 2, 4, 5 y 6 de la Convención, el Estado parte señala que, contrariamente a lo que pretende el peticionario, este se benefició del derecho a un tribunal imparcial y de todas las garantías conexas en el marco de los procedimientos entablados ante los tribunales nacionales.

4.4 El Estado parte indica que no hay fundamento para afirmar que los tribunales nacionales se negarían, por principio, a condenar a la sociedad Renault por actos de discriminación racial a causa de los vínculos históricos de dicha sociedad con el Estado y del hecho de que su Presidente y Director General entre 1992 y 2005, el Sr. L. S., fuera nombrado Presidente de la HALDE en 2005. El Estado parte señala que la HALDE es una autoridad independiente y que no tiene poder para influir en las decisiones de los tribunales. El Estado parte indica, además, que la sociedad Renault ya ha sido condenada por la justicia interna por actos de discriminación racial y sindical<sup>34</sup>.

4.5 En relación con la denuncia según la cual el peticionario habría sido víctima de denegación de justicia por el Tribunal de Casación, que rechazó su recurso, y privado de un recurso efectivo, el Estado parte señala que, con arreglo a la jurisprudencia del Comité, no se exige que los Estados partes concedan al autor de una comunicación la posibilidad de presentar sus reclamaciones a una instancia de casación<sup>35</sup>. El Estado parte subraya que la

<sup>34</sup> El Estado parte se refiere a varias decisiones judiciales en que la sociedad Renault fue declarada culpable: Tribunal de Casación Civil, Sala de lo Social, 4 de febrero de 2009, 07-42.697; Tribunal de Casación Civil, Sala de lo Social, decisión 734 de 15 de marzo de 2005, 02-43.560 y 02-43.616; Tribunal de Casación Civil, Sala de lo Social, decisión 406 de 7 de febrero de 2012, 10-19.505 (*Boubakar X y otros*). En esta última decisión, el Tribunal de Casación desestimó el recurso de casación interpuesto por la sociedad Renault por considerar que el empleador no había justificado con razones objetivas el importante retraso sufrido por el empleado en el desarrollo de su carrera con respecto al conjunto de los empleados que se encontraban en una situación comparable. El Tribunal confirmó la opinión del Tribunal de Apelación con arreglo a la cual esa demora guardaba relación con la discriminación étnica alegada por el empleado.

<sup>35</sup> El Estado parte se refiere a la opinión del Comité en la comunicación núm. 1/1984, *Yilmaz-Dogan c. los Países Bajos*, de 10 de agosto de 1988, con arreglo a la cual el artículo 6 de la Convención no

decisión de 22 de septiembre de 2011, en virtud de la cual el Tribunal de Casación rechazó el recurso presentado por el peticionario, se adoptó sobre la base del artículo 1014 del Código de Procedimiento Civil, que permite a un grupo reducido de magistrados de la Sala de lo Social declarar inadmisibles los recursos inaceptables o que no se basan en un motivo válido de casación<sup>36</sup>.

4.6 Con respecto a las alegaciones del peticionario de que el Tribunal del Trabajo y el Tribunal de Apelación habrían desestimado sus denuncias de discriminación racial sin tener en cuenta las pruebas que las sustentaban, el Estado parte afirma que el Comité no es competente para revisar la interpretación de los hechos y de la legislación nacional hecha por los tribunales nacionales, a menos que las decisiones hayan sido manifiestamente arbitrarias o hayan constituido una denegación de justicia<sup>37</sup>. En el presente caso, el Estado parte considera que el fallo del Tribunal de Apelación fue suficientemente fundamentado y matizado y que por tanto el peticionario no puede impugnar el sentido de esa decisión únicamente porque fue desfavorable para él.

4.7 Asimismo, el Estado parte indica que la reclamación del peticionario fue examinada en primera instancia por el Tribunal del Trabajo y, en segunda instancia, por el Tribunal de Apelación, de forma diligente y con arreglo a la legislación nacional vigente en el momento de producirse los hechos. Ambas instancias determinaron que el peticionario no había demostrado la existencia de discriminación racial y que el Estado parte había cumplido las obligaciones impuestas por los instrumentos internacionales<sup>38</sup>.

#### **Comentarios del peticionario sobre las observaciones del Estado parte**

5.1 El 13 de mayo de 2013, el peticionario presentó sus comentarios relativos a las observaciones del Estado parte sobre la admisibilidad y el fondo de su queja. Haciendo referencia a la jurisprudencia anterior del Comité, el peticionario sostiene que la reclamación presentada en relación con el artículo 3 es admisible<sup>39</sup>. Considera que ha demostrado que las violaciones de los artículos 3 y 6 de la Convención están interrelacionadas, ya que a pesar de haber manifestado ante los tribunales nacionales que el programa ESCADRE II constituía una política de *apartheid* social y de segregación profesional cuyo propósito era bloquear el ascenso profesional de los franceses de origen africano, los tribunales no se pronunciaron al respecto. El peticionario indica asimismo que según los principios del derecho internacional generalmente admitidos a que hacen

---

impone a los Estados partes la obligación de establecer un mecanismo de recursos sucesivos hasta llegar al Tribunal Supremo.

<sup>36</sup> El Estado parte presenta una copia de una sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en la que se indicó que el procedimiento de no admisión de recursos ante el Tribunal de Casación de Francia era acorde con el Convenio Europeo de Derechos Humanos (Tribunal Europeo de Derechos Humanos, decisión núm. 34763/02, *Burg et autres c. France*, de 28 de enero de 2003). El Estado parte se refiere asimismo a la decisión núm. 39765/04, *Salé c. France*, de 21 de marzo de 2006, párr. 23.

<sup>37</sup> El Estado parte se refiere a la opinión del Comité en la comunicación núm. 40/2007, *Er c. Dinamarca*, 8 de agosto de 2007, párr. 7.2.

<sup>38</sup> El Estado parte se refiere a la opinión del Comité en la comunicación núm. 6/1995, *Z. U. B. S. c. Australia*, 17 de enero de 1995, párrs. 9.2 y 9.3.

<sup>39</sup> Véase la opinión del Comité en la comunicación núm. 46/2009, *Dawas y Shava c. Dinamarca*, de 6 de marzo de 2012, párr. 6.3: "La cuestión de si la agresión constituyó o resultó en discriminación contra los peticionarios, debido a su origen nacional o étnico, y, de ser así, si se les ofreció un recurso efectivo a este respecto, guarda relación con el fondo de la comunicación y, por ello, debe ser examinada en cuanto al fondo. Por consiguiente, el Comité considera que los peticionarios han fundamentado suficientemente sus reclamaciones en relación con el artículo 2, párrafo 1 d), el artículo 4 y el artículo 6 de la Convención, a efectos de la admisibilidad".

referencia el artículo 11.3 de la Convención y la jurisprudencia del Comité<sup>40</sup>, la norma relativa al agotamiento de los recursos internos no exige que el peticionario haya invocado explícitamente ante los tribunales nacionales las disposiciones del instrumento internacional cuya violación denuncia. Así pues, basta con que la reclamación presentada al Comité corresponda al objeto del procedimiento nacional, como sucede en el presente caso.

5.2 En relación con la violación de los artículos 2, 4, 5 y 6 de la Convención, el peticionario indica que el Estado parte se escuda en los motivos expuestos por el Tribunal de Apelación en su decisión de 22 de septiembre de 2011, en que estimó que no había demostrado en qué forma se había visto afectada su situación personal por los actos de la sociedad Renault. Afirma haber presentado su reclamación al Comité para demostrar que el Tribunal de Apelación rechazó deliberadamente las pruebas que él presentó, por considerar que no había ningún elemento concreto, ningún documento y ningún hecho objetivo que permitieran fundamentar sus reclamaciones. Considera que esa decisión constituye una denegación de justicia.

5.3 El peticionario reitera sus argumentos de que la discriminación de que fue víctima por parte de la sociedad Renault se manifestó a lo largo de toda su carrera. Por lo que respecta a sus alegaciones de que casi llegó a ser despedido por motivos económicos sin que la Dirección Departamental de Trabajo y Empleo hubiera dado a Renault su autorización para el despido, el peticionario se refiere a un documento que ha facilitado al Comité según el cual la autorización de despido afectaba a 415 empleados del centro industrial de Billancourt y a 113 empleados de la sede social. Considera que la sociedad Renault mantuvo deliberadamente la confusión entre las expresiones “personal directivo” y “personal de la sede social”, de lo cual deduce que su nombre no estaba incluido en la lista de personas cuyo despido se había autorizado. El peticionario reitera asimismo que existe una política de discriminación institucionalizada en la sociedad Renault<sup>41</sup>.

5.4 Por lo que respecta a las observaciones del Estado parte en el sentido de que los tribunales nacionales ya habían dictado decisiones condenatorias contra la sociedad Renault, el peticionario estima que todas las decisiones judiciales citadas por el Estado parte, con una sola excepción, se refieren al reconocimiento de actos de discriminación sindical, y no de discriminación racial<sup>42</sup>. La única decisión relativa a discriminación racial se dictó en un caso similar al suyo<sup>43</sup> y es posterior a la decisión dictada en su caso. Considera que su “lucha” ha abierto el camino a causas similares y confirma la existencia de una política de discriminación racial en la sociedad Renault.

5.5 El peticionario sostiene asimismo que el Tribunal del Trabajo y el Tribunal de Apelación no actuaron con imparcialidad en su caso y que, por consiguiente, sus decisiones fueron arbitrarias y constituyen una denegación de justicia<sup>44</sup>.

5.6 El peticionario afirma también que el Tribunal de Apelación no aplicó las normas relativas a la carga de la prueba en materia de discriminación, lo cual constituye una denegación de justicia. Con arreglo al Código del Trabajo (art. L1134-1)<sup>45</sup>, corresponde al

<sup>40</sup> El peticionario alega que el Comité no hace una interpretación estricta de la norma del agotamiento de los recursos internos. Cita varias opiniones del Comité, por ejemplo en la comunicación núm. 2/1989, *Diop c. Francia*, de 15 de marzo de 1989, y la comunicación núm. 41/2008, *Jama c. Dinamarca*, de 21 de agosto de 2009.

<sup>41</sup> Véase el párr. 3.4.

<sup>42</sup> Véase el párr. 4.4.

<sup>43</sup> El peticionario afirma que se trata de un caso de discriminación racial contra uno de los pocos empleados directivos de origen africano en la empresa Renault, Tribunal de Casación Civil, Sala de lo Social, decisión 406 de 7 de febrero de 2012, 10-19.505 (*Bou Bakar X y otros*).

<sup>44</sup> El peticionario se refiere a una opinión del Comité expresada en la comunicación *Er c. Dinamarca*.

<sup>45</sup> El peticionario no facilita una copia del estudio sobre “discriminación en el trabajo”.

empleador probar que no ha aplicado un criterio ilícito para justificar una disparidad de trato. Sin embargo, el Tribunal no pidió una explicación de la diferencia de trato sufrida por el peticionario. Por ejemplo, el Tribunal no se planteó los motivos por los cuales el peticionario fue el único empleado de origen africano entre los 130 ascendidos en 1985, y el único directivo destinado sin justificación a un “puesto no asignado” sin “función ejercida”, cuando había numerosos puestos disponibles compatibles con sus cualificaciones. El peticionario considera asimismo que el Tribunal no se planteó las razones por las cuales fue el único miembro del personal directivo afectado por el proyecto de despido por motivos económicos. Asimismo, el Tribunal no se interesó por el subsidio de “retorno al país” ofrecido al peticionario a pesar de que tenía la nacionalidad francesa. El Tribunal tampoco pidió explicaciones a Renault en relación con las peticiones de movilidad formuladas por el peticionario que quedaron sin respuesta durante nueve años, mientras que otros miembros del personal directivo se beneficiaban del programa de movilidad en los puestos cada tres años en promedio.

5.7 Por último, el peticionario reitera que el Tribunal de Casación incurrió en una denegación de justicia en su caso al no motivar el rechazo de su recurso. Cita un estudio según el cual los recursos en materia de discriminación dan lugar, en una proporción mucho mayor que en otros casos, a decisiones de inadmisibilidad o rechazo.

### **Deliberaciones del Comité**

#### *Examen de la admisibilidad*

6.1 Antes de examinar toda reclamación formulada en una comunicación, el Comité debe decidir, con arreglo al artículo 14, párrafo 7 a), de la Convención, si esta es admisible o no.

6.2 El Comité observa que el Estado parte se opuso a la admisibilidad de la denuncia relativa a la violación del artículo 3 de la Convención alegando que el peticionario no había fundamentado suficientemente sus reclamaciones y que no había agotado los recursos internos. El Comité observa asimismo las afirmaciones del peticionario al efecto de que el Estado parte hizo caso omiso de las prácticas de la sociedad Renault tendentes a estigmatizar y estereotipar a los franceses de origen africano a causa de su color. Sostiene que esas prácticas pueden tener repercusiones negativas en el empleo de personas africanas por otras empresas, en contravención del artículo 3 de la Convención. El Comité observa, no obstante, que el peticionario se limita a formular afirmaciones generales y no facilita ninguna información o elemento probatorio en apoyo de sus denuncias. Considera, pues, que la reclamación del peticionario relativa al artículo 3 de la Convención no ha sido suficientemente fundamentada y que es inadmisibles en virtud del artículo 14, párrafo 7 a) de la Convención<sup>46</sup>.

6.3 El Comité observa que el Estado parte no ha presentado ninguna otra objeción en cuanto a la admisibilidad de las denuncias relativas a los artículos 2, 4, 5 y 6 de la Convención, por lo que procede a su examen en cuanto al fondo.

#### *Examen de la cuestión en cuanto al fondo*

7.1 De conformidad con el artículo 14, párrafo 7 a), de la Convención, el Comité ha examinado la presente comunicación teniendo en cuenta toda la información que le han presentado el peticionario y el Estado parte.

---

<sup>46</sup> Véanse, por ejemplo, la opinión del Comité en la comunicación núm. 5/1994, *C. P. c. Dinamarca*, de 15 de marzo de 1993, párr. 6.3, y la comunicación núm. 39/2006, *D. F. c. Australia*, de 22 de febrero de 2008, párrs. 7.2 y 8.

7.2 El Comité toma nota de la posición del peticionario según la cual el empleador debería haber aportado la prueba de que no se había basado en un criterio ilícito para justificar una disparidad de trato contra él. El Comité recuerda a este respecto que no se puede exigir a las presuntas víctimas de discriminación racial que demuestren una intención de discriminar en su contra<sup>47</sup>. En este caso, el Comité observa que el Tribunal de Apelación indicó que correspondía al peticionario facilitar la prueba del régimen desfavorable al que había estado sometido por cualquier medio, incluso mediante comparaciones útiles de su situación profesional. El Comité también toma nota de la queja del peticionario según la cual, durante el procedimiento entablado ante la jurisdicción interna, incluido el Tribunal de Apelación, aportó pruebas que apuntaban a la existencia de prácticas discriminatorias contra él, y que en consecuencia cumplió su obligación de aportar la información necesaria para que se invirtiera la carga de la prueba. El Comité considera que el hecho de que los tribunales, y en particular el Tribunal de Apelación, hayan persistido en solicitar al peticionario que demostrara la intención discriminatoria contraviene la prohibición, consagrada en la Convención, de toda conducta que tenga un efecto discriminatorio, así como el procedimiento de inversión de la carga de la prueba previsto por el artículo L1134-1 (anteriormente artículo L122-45) del Código del Trabajo. Siendo el propio Estado parte el que aprobó este procedimiento, el hecho de que no lo aplique correctamente constituye una violación del derecho del peticionario a un recurso efectivo. Por consiguiente, el Comité concluye que se han vulnerado los derechos que asisten al peticionario en virtud de los artículos 2 y 6 de la Convención<sup>48</sup>.

7.3 Habida cuenta de lo que antecede, el Comité no examinará por separado las reclamaciones del peticionario al amparo de los artículos 4 y 5 de la Convención.

8. En las circunstancias del caso, el Comité, actuando en virtud del artículo 14, párrafo 7 a), de la Convención, estima que los hechos que se le han presentado ponen de manifiesto una violación por el Estado parte de los artículos 2 y 6 de la Convención.

9. El Comité recomienda al Estado parte que adopte medidas para asegurar la plena aplicación del principio de la inversión de la carga de la prueba: a) mejorando los procedimientos judiciales disponibles para las víctimas de discriminación racial, particularmente mediante una aplicación estricta del principio de la inversión de la carga de la prueba; y b) difundiendo información clara sobre los recursos internos de que disponen las presuntas víctimas de discriminación racial. También se pide al Estado parte que difunda ampliamente la opinión del Comité, en particular entre las instancias judiciales.

10. El Comité desea recibir del Estado parte, en un plazo de 90 días, información sobre las medidas adoptadas para dar cumplimiento a su opinión.

---

<sup>47</sup> Véase la opinión del Comité en la comunicación núm. 56/2014, *V. S. c. la República Eslovaca*, de 4 de diciembre de 2015, párr. 7.4.

<sup>48</sup> Véanse las comunicaciones *V. S. c. la República Eslovaca*, párr. 7.4; y *Er c. Dinamarca*, párr. 7.4.