



Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

Distr. general
5 de diciembre de 2016
Español
Original: inglés

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer

Comunicación núm. 66/2014

**Dictamen aprobado por el Comité en su 65° período
de sesiones (24 de octubre a 18 de noviembre de 2016)**

| | |
|--|---|
| <i>Presentada por:</i> | D. S. (representada por la abogada Vanda Durbakova, del Centro de Derechos Civiles y Humanos) |
| <i>Presunta víctima:</i> | La autora |
| <i>Estado parte:</i> | Eslovaquia |
| <i>Fecha de la comunicación:</i> | 8 de febrero de 2013 (presentación inicial) |
| <i>Referencias:</i> | Transmitidas al Estado parte el 18 de febrero de 2014 (no se publicaron como documento) |
| <i>Fecha de aprobación del dictamen:</i> | 7 de noviembre de 2016 |



Anexo

Dictamen del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en virtud del Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (65º período de sesiones)

respecto de la

Comunicación núm. 66/2014*

| | |
|----------------------------------|--|
| <i>Presentada por:</i> | D.S. (representada por la abogada Vanda Durbakova, del Centro de Derechos Civiles y Humanos) |
| <i>Presunta víctima</i> | La autora |
| <i>Estado parte:</i> | Eslovaquia |
| <i>Fecha de la comunicación:</i> | 8 de febrero de 2013 (presentación inicial) |

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, establecido en virtud del artículo 17 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer,

Reunido el 7 de noviembre de 2016,

Aprueba el siguiente:

Dictamen a tenor del artículo 7, párrafo 3, del Protocolo Facultativo

1. La autora de la comunicación es D.S., nacional de Eslovaquia, nacida en 1971. La autora afirma que es víctima de discriminación por motivos de género y su estado civil y situación familiar, en violación del artículo 2 a), c) y e), leído conjuntamente con los artículos 1 y 11 1) a), de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. La Convención y su Protocolo Facultativo entraron en vigor para el Estado parte en 1993 y 2000, respectivamente. La autora está representada por la abogada Vanda Durbakova, del Centro de Derechos Civiles y Humanos.

* Los siguientes miembros del Comité participaron en el examen de la presente comunicación: Gladys Acosta Vargas, Magalys Arocha Dominguez, Barbara Bailey, Niklas Bruun, Louiza Chalal, Naéla Gabr, Hilary Gbedemah, Ruth Halperin-Kaddari, Yoko Hayashi, Dalia Leinarte, Lia Nadaraia, Theodora Nwankwo, Pramila Patten, Silvia Pimentel, Biancamaria Pomeranzi y Xiaoqiao Zou.

Hechos expuestos por la autora

2.1 Del 15 de septiembre de 1995 al 31 de marzo de 2008, la autora trabajó como empleada de la Biblioteca Nacional Eslovaca en Martin (Eslovaquia) en calidad de funcionaria de investigación y desarrollo del Departamento de Investigación Biográfica y Creación de Diccionarios Biográficos del Instituto Biográfico Nacional. La Biblioteca es una entidad estatal, financiada por el Ministerio de Cultura.

2.2 En diciembre de 2001, con el consentimiento de su empleador, la autora se tomó una licencia de maternidad, que combinó con una licencia parental, y, después de haber tenido dos hijos, se reincorporó a su trabajo el 10 de enero de 2008¹. A su regreso, fue informada por el Departamento de Personal de que el empleador había ordenado que antes del 10 de marzo de 2008 se tomase 42 días acumulados de vacaciones anuales que no se había tomado durante su licencia de maternidad.

2.3 Mientras la autora disfrutaba de su licencia, se reorganizó la Biblioteca Nacional Eslovaca. A principios de 2008, el director de la Biblioteca decidió reducir el número de empleados, habida cuenta de los recortes presupuestarios que se preveían. Se suprimió el puesto de la autora.

2.4 El 20 de febrero de 2008, el Director del Instituto Biográfico Nacional, jefe de departamento de la autora, ordenó a esta por teléfono que acudiese de inmediato al lugar de trabajo. Cuando llegó, el Director del Instituto le dijo que quedaba despedida a partir del 1 de marzo de 2008, ya que el departamento tenía que prescindir de una persona. Durante la conversación, el Director dijo que la decisión de despedir a la autora obedecía en parte al hecho de que esta tenía dos hijos pequeños y acababa de reincorporarse después de la licencia y, además, era la única persona que no tenía ningún “protector”. El mismo día, durante una reunión con el Director Adjunto de la Biblioteca Nacional Eslovaca, cuya razón o razones reales de su despido deseaba conocer la autora, habida cuenta de su situación social en calidad de sostén de sus dos hijos menores, el Director Adjunto le dijo que la Biblioteca no era “una institución social”.

2.5 La autora se reincorporó a la Biblioteca Nacional Eslovaca el 25 de febrero de 2008 y pidió al Director Adjunto de la Biblioteca que le explicase la decisión adoptada sobre los cambios organizativos, el convenio colectivo y “los “términos exactos del despido”. Su solicitud fue rechazada y el Director Adjunto, quien le comunicó que, a partir del 1 de marzo de 2008, estaba de todas formas despedida, hizo comentarios ofensivos que la autora consideró que atentaban contra su dignidad personal (“¡No me voy a manchar los pantalones por usted!”).

2.6 El 4 de marzo de 2008, la autora recibió una notificación en la que se le comunicaba que su puesto se suprimiría a partir del 1 de junio de 2008 y que la Biblioteca Nacional Eslovaca no podía ofrecerle otro puesto adecuado para ella. El 10 de marzo de 2008, la autora firmó un acuerdo de terminación de su relación laboral con arreglo a los artículos 60 y 63 del Código del Trabajo (exceso de personal), y su puesto quedó rescindido el 31 de marzo de 2008.

¹ La legislación eslovaca establece una licencia por maternidad de 37 semanas por hijo y una licencia parental por un período más largo de atención al niño hasta que este cumpla 3 años de edad.

2.7 La autora afirma que el Director y el Director Adjunto del Instituto Biográfico Nacional decidieron despedirla porque dudaban de que pudiera desempeñar adecuadamente sus funciones al ser madre de dos niños pequeños. Expresaron preocupación por su capacidad de conciliar su trabajo y su vida familiar. El Director Adjunto también manifestó sin ambages que estaba preocupado por el hecho de que la autora se ausentaría frecuentemente cuando enfermaran sus hijos. La autora fue informada por sus colegas de que el Director Adjunto había dicho eso también en una reunión del personal.

2.8 El 1 de abril de 2008, otra persona (pensionista) fue contratada por la Biblioteca Nacional Eslovaca para llevar a cabo tareas similares a las desempeñadas por la autora. Esa persona ha confirmado posteriormente ante el Tribunal de Distrito de Martin que el trabajo era prácticamente el mismo que el que realizaba la autora. Además, otro pensionista fue contratado como ayudante de esa persona básicamente con las mismas funciones desempeñadas anteriormente por la autora. Esos nombramientos se hicieron aun cuando el empleador dijo a la autora que su puesto se había suprimido.

2.9 El 17 de abril de 2008, la autora presentó al Ministro de Cultura una denuncia por el trato discriminatorio que consideraba que había sufrido durante el proceso de terminación de su relación laboral. El 5 de mayo de 2008, el Ministerio de Cultura le informó de que no estaba autorizado para ocuparse de cuestiones de personal y le aconsejó que interpusiera una demanda ante un tribunal. Su denuncia se envió también para su examen a la Biblioteca Nacional Eslovaca.

2.10 El 15 de mayo de 2008, el Director General de la Biblioteca Nacional Eslovaca envió a la autora una carta de disculpa por el comportamiento del Director y el Director Adjunto del Instituto Biográfico Nacional durante el proceso de terminación de su relación laboral, al tiempo que señalaba que sus supervisores deberían haber actuado con un mayor grado de sensibilidad. Sin embargo, la autora no recibió ninguna disculpa por el trato discriminatorio y no se inició ninguna investigación de su denuncia, que quedó sin respuesta. El 19 de enero de 2009, la autora presentó nuevamente sin ningún resultado al Director General de la Biblioteca una denuncia sobre la forma en que había sido tratada.

2.11 El 4 de agosto de 2008, la autora interpuso una demanda ante el Tribunal de Distrito de Martin. En ella sostenía que la Biblioteca Nacional Eslovaca había vulnerado el principio de igualdad de trato en la medida en que la decisión de declararla funcionaria superflua había sido tomada por el Director y el Director Adjunto del Instituto Biográfico Nacional, quienes respectivamente le habían dicho que no tenía ningún "protector" y que se quedaría en casa constantemente cuando enfermaran sus hijos. Además, la autora afirmó que, una vez concluida su relación laboral, la Biblioteca había contratado a otras dos personas para las mismas funciones que ella había desempeñado anteriormente. Alegó que el principal motivo de su despido había sido el hecho de que era madre de dos niños pequeños y que acababa de reincorporarse después de haber disfrutado de la licencia de maternidad y de la licencia parental.

2.12 El 15 de abril de 2010, el Tribunal de Distrito de Martin desestimó su demanda por infundada. El tribunal manifestó que, dado que la autora no había corrido con la carga de la prueba relativa a la existencia de indicios racionales de discriminación,

no cabía hacer recaer dicha prueba en la parte demandada. El Tribunal señaló que no podía examinar las razones que tenía un empleador para considerar superfluo a un empleado y que el hecho de que se hubiera contratado a otra persona para desempeñar la labor de la autora no guardaba ninguna relación con su demanda por discriminación. El tribunal determinó que era legítimo el objetivo del empleador al reducir el presupuesto.

2.13 La autora recurrió el fallo del Tribunal de Distrito ante el Tribunal Regional de Žilina, alegando que el Tribunal de Distrito había realizado una valoración errónea de cuestiones de hecho y de derecho y que no había aplicado correctamente el principio de la carga de la prueba establecido en el artículo 11 2), de la Ley contra la Discriminación, que hacía recaer la carga de la prueba sobre el demandado una vez que el demandante hubiese puesto de manifiesto indicios racionales de criminalidad. El Tribunal Regional desestimó su recurso el 30 de marzo de 2011 y confirmó el fallo de la instancia jurisdiccional inferior. El 1 de julio de 2011, la autora interpuso una demanda ante el Tribunal Supremo, alegando que el Tribunal Regional había vulnerado su derecho a un juicio imparcial, pero su demanda fue desestimada el 25 de septiembre de 2012 por considerarse manifiestamente infundada. El 10 de diciembre de 2012, la autora interpuso una demanda ante el Tribunal Constitucional, alegando que los fallos de los tribunales inferiores habían sido arbitrarios, injustificados e infundados. La autora también alegó una violación de sus derechos a un juicio imparcial, a un recurso eficaz y a la no discriminación, tal como garantizaba el Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, así como una violación de sus derechos en virtud de los artículos 2 c) y e) y 11 1) a) de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. El 6 de febrero de 2013, el Tribunal Constitucional desestimó la demanda de la autora, cuyos argumentos rechazó por ser infundados, y confirmó los fallos de los tribunales inferiores.

Denuncia

3. La autora afirma que fue sometida a una forma de discriminación de género por su empleador, quien rescindió su contrato de trabajo por motivos prohibidos de discriminación. La autora afirma que se ha vulnerado el artículo 2 a), c) y e), leído conjuntamente con los artículos 1 y 11 1) a), de la Convención porque el Estado parte no le garantizó una protección eficaz como mujer contra la discriminación por motivos de género de que había sido objeto por los tribunales nacionales y no adoptó todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, entre otras cosas, en la esfera del empleo.

Observaciones del Estado parte sobre la admisibilidad y el fondo

4.1 Mediante su nota verbal de 29 de septiembre de 2014, el Estado parte transmitió sus observaciones sobre la admisibilidad y el fondo. El Estado parte afirma que está comprometido con la igualdad de género. Como confirmación, enumera las leyes nacionales que den efecto a sus obligaciones en virtud de los tratados internacionales de derechos humanos sobre la cuestión.

4.2 El Estado parte alega además que no tiene ninguna objeción acerca de la admisibilidad de la comunicación.

4.3 En cuanto al fondo, el Estado parte observa que la autora puede haberse sentido en desventaja por razón de su sexo y estado civil después de haber perdido su empleo. Sostiene, sin embargo, que en el proceso judicial no se había probado que hubiera una violación del principio de igualdad de trato. El Estado parte explica que la Biblioteca Nacional Eslovaca se había visto obligada objetivamente a reducir el número de empleados y a aumentar la eficiencia laboral debido a imperativos presupuestarios. Teniendo en cuenta la composición de los puestos rescindidos —9 mujeres y 13 hombres, de los cuales 3 eran mujeres con hijos y 13 estaban en edad de jubilación—, no cabía suponer que hubiera habido discriminación de género.

4.4 El Estado parte sostiene que el empleador pudo demostrar ante el tribunal que la decisión de destituir a la autora se debió a un cambio organizativo en relación con su puesto de trabajo, más que en sus circunstancias personales. Afirma que la Biblioteca Nacional Eslovaca tiene entre sus empleados a otras mujeres con hijos menores de edad y que había intentado también retener a la autora en un puesto a tiempo parcial, pero que esta rechazó la oferta. El Estado parte sostiene que, dado que la autora firmó un acuerdo para poner fin a su empleo, la rescisión está, de hecho, en conformidad con su voluntad.

4.5 En cuanto a la contratación de un nuevo empleado para realizar el mismo trabajo que la autora, el Estado parte recuerda que la Biblioteca Nacional Eslovaca había demostrado en el proceso judicial que ello ocurrió únicamente después de la decisión de la autora de rescindir su contrato mediante acuerdo durante el período de notificación, y que, en cualquier caso, no era un puesto permanente sino un contrato de breve duración.

4.6 El Estado parte suscribe la opinión de sus tribunales en el sentido de que hubo una falta de sensibilidad en el modo en que el empleador abordó la cuestión y, por consiguiente, acoge con satisfacción la disculpa escrita presentada por el empleador a la autora. Sin embargo, dado que ninguna otra persona estuvo presente durante la conversación entre la autora y su empleador, el Estado parte no acepta que causara a la autora un daño que podría afectar a su vida profesional o reducir su dignidad. En cualquier caso, el Estado parte reconoce que el carácter privado de ese comportamiento no significa que sea excusable.

4.7 El Estado parte alega también que, dado que la autora no había asumido la carga de presentar ante los tribunales hechos que dieran lugar a una presunción razonable de discriminación, no recaía sobre el acusado la carga de probar que no había habido violación del principio de igualdad de trato. El Estado parte afirma también que la autora no especificó cuáles de sus derechos, exactamente, fueron violados por el empleador.

4.8 Además, sobre la cuestión de la inversión de la carga de la prueba, el Estado parte reitera que esta es una herramienta importante en la lucha contra la discriminación. En la práctica, ello significa que, si un demandante presenta a un tribunal hechos tales que den lugar a una presunción razonable de que hubo discriminación, la carga de la prueba en las actuaciones recae sobre el acusado, que debe demostrar que no hubo violación del principio de igualdad de trato. El Estado parte afirma que la esencia de este instrumento jurídico es el ofrecimiento al demandante de medios eficaces de protección contra la discriminación, de manera que no esté obligado a presentar pruebas de la conducta alegada. Sin embargo, el

Estado parte está de acuerdo con la opinión de los tribunales de que esto no significa que la autora esté totalmente exenta de la obligación de presentar hechos pertinentes en apoyo de su denuncia. De conformidad con el artículo 11 2) de la Ley contra la Discriminación, la inversión de la carga de la prueba solo se produce cuando el tribunal puede suponer razonablemente, sobre la base de los hechos presentados por el demandante, que se produjo la presunta infracción. No basta con que una persona que se considere discriminada se limite a señalarlo. Esa persona debe no solo afirmar sino también demostrar que no ha sido tratada en la forma habitual, es decir, no discriminatoria. El Estado parte afirma que esa interpretación está en consonancia con el memorando explicativo de la Ley, en el que se establece que, de conformidad con las disposiciones de la directiva, “activa” al demandante y transfiere la carga de la prueba al acusado solo cuando las pruebas presentadas por el demandante permiten suponer que puede haber ocurrido realmente una violación del principio de igualdad de trato. El Estado parte añade que estos hechos, por su naturaleza, especialmente por la intensidad de la intervención, y por las circunstancias en que se produjeron, deben ser de tal gravedad que el tribunal pueda razonablemente suponer que hubo una conducta discriminatoria por parte del demandado.

4.9 El Estado parte confirma que estaba al corriente de la justificación de los tribunales de que la autora no asumió la carga de la prueba y, por lo tanto, esta no recaía sobre el empleador. El Estado parte reitera que la autora no presentó hechos que dieran lugar a la presunción razonable de que el empleador hubiera tenido una conducta discriminatoria. Afirma además que la autora no especificó cuáles de sus derechos específicos se habían visto afectados por la conducta del empleador.

4.10 El Estado parte no acepta la afirmación de la autora de que se le había solicitado probar ante los tribunales hechos como la motivación del empleador, dado que, afirma el Estado parte, ello se da por supuesto en los casos de trato desigual. Rechaza también la afirmación de la autora de que los tribunales nacionales valoraron incorrectamente las cuestiones tanto de hecho como de derecho. Considera que la autora tenía a su disposición recursos ordinarios y extraordinarios y que los utilizó de manera activa. Afirma que, no obstante, ni los tribunales ordinarios ni los tribunales constitucionales llegaron a la conclusión de que se hubiera producido una violación de los derechos de la autora.

4.11 El Estado parte afirma que la autora tuvo acceso a procesos nacionales justos, y los utilizó, pero inútilmente. Mantiene que el derecho a un juicio imparcial incluye el derecho de una parte a la fundamentación de la decisión judicial que responda claramente y sin ambigüedades a todas las cuestiones jurídicas y fácticas pertinentes relativas a la protección judicial. Observa, no obstante, que los tribunales no tenían obligación de responder a todas las preguntas planteadas por una parte. Solo es obligatorio responder a las preguntas esenciales para la causa o explicar suficientemente la base fáctica y jurídica de la decisión, sin entrar en todos los detalles facilitados por las Partes. Los motivos de la decisión que expliquen claramente cuál es su base bastan para garantizar que se han observado las normas relativas a un juicio imparcial.

4.12 El Estado parte llega a la conclusión de que los tribunales nacionales tramitan reclamación de la autora de conformidad con el propósito y el significado de la legislación contra la discriminación. El que no se le otorgara protección no significa

que hubiera una violación de su derecho a un recurso efectivo. Afirma que los tribunales generales no pueden violar el derecho a un recurso eficaz si actúan de conformidad con las normas de procedimiento². Por lo tanto, el Estado parte considera que no hubo violación de los derechos que asisten a la autora en virtud de la Convención.

Comentarios de la autora sobre las observaciones del Estado parte

5.1 El 11 de marzo de 2014 la autora presentó sus comentarios sobre las observaciones del Estado parte. Reitera que la rescisión de su contrato de trabajo violó el principio de igualdad de trato en virtud de la legislación nacional.

5.2 Afirma que la rescisión le produjo presión psicológica y humillación. Subraya que, en la conversación, sus superiores mencionaron expresamente que los motivos de la rescisión de su contrato eran el hecho de haber tenido hijos y el haber acabado recientemente la licencia parental. Su empleador también formuló otros comentarios inapropiados, dijo que la Biblioteca Nacional Eslovaca no era un instituto social y expresó dudas acerca de su capacidad para equilibrar el trabajo y la vida familiar. Según la autora, ello indica claramente que el sexo y el estado civil influyeron decisivamente en su despido. Afirma que el cambio organizativo se utilizó como pretexto para ocultar la naturaleza discriminatoria de su despido.

5.3 La autora reitera que, contrariamente a lo que se afirma en la presentación del Estado parte, ella era la única de todas las personas despedidas que tenía hijos pequeños y acababa de finalizar la licencia parental. Mantiene, no obstante, que, si, como afirma el Estado, otras madres de otros departamentos vieron rescindidos sus contratos, ello, lejos de excluir una conducta discriminatoria, refuerza los indicios de discriminación.

5.4 La autora rechaza la afirmación del Estado parte de que la rescisión de su contrato se hizo por iniciativa de ella y de conformidad con su voluntad, y alega que la rescisión se llevó a cabo exclusivamente por iniciativa de su empleador. La rescisión se presentó como la única opción y, por lo tanto, ella firmó el acuerdo.

5.5 La autora reitera su declaración anterior en el sentido de que el empleo de otras personas para realizar su trabajo después de la rescisión de su contrato solo confirmó que su carga de trabajo no había desaparecido, que es lo que había afirmado su empleador para justificar su despido. Afirma que esto es una clara violación de sus derechos en virtud de la legislación nacional contra la discriminación, pero los tribunales nacionales no lo tuvieron en cuenta.

5.6 Rechaza la afirmación del Estado parte de que el empleador le ofreció un contrato de trabajo a tiempo parcial, como confirmó el testimonio de su Director durante la audiencia ante el tribunal el 11 de febrero de 2010. Señala, sin embargo, que, en cualquier caso, ese cambio unilateral en sus condiciones de trabajo violaría su derecho a la igualdad de trato.

5.7 La autora afirma que el hecho de que los tribunales no aplicaran eficazmente la legislación nacional de lucha contra la discriminación reconociendo un trato

² El Estado parte añade también que la autora tuvo la oportunidad de recurrir ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, pero no la aprovechó.

discriminatorio y ofreciéndole un recurso efectivo le provocó perjuicio pecuniario en forma de honorarios de asesoramiento jurídico, dado que fue condenada a pagar las costas judiciales.

5.8 En cuanto a la interpretación del Estado parte de la carga de la prueba en virtud de la legislación de lucha contra la discriminación, la autora señala que la posición del Estado parte vulnera las directivas pertinentes de la Unión Europea y la jurisprudencia de los órganos internacionales, como el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea y los órganos de las Naciones Unidas creados en virtud de tratados. La autora confirma que había presentado a los tribunales indicios racionales de discriminación y, por lo tanto, la carga de la prueba debería haber recaído sobre el empleador, en calidad de demandado. Los tribunales no lo hicieron, circunstancia que se vio agravada por la falta de voluntad del Estado parte de identificar y remediar esa deficiencia.

5.9 La autora afirma que la necesidad de identificar y sancionar la discriminación de género en el empleo es importante no solo para proporcionarle una posibilidad de reparación, sino también como medida preventiva para evitar que esos actos se repitan en el futuro. Reitera que su caso debería considerarse en el contexto más amplio de los estereotipos de sexo en el mercado de trabajo, que aún están muy difundidos en Eslovaquia. Observa la afirmación del Estado parte de que se han adoptado medidas para prevenir la discriminación, pero sostiene que la elevada incidencia de la discriminación indica que las medidas son ineficaces o insuficientes.

5.10 Por ello, la autora afirma que el Estado parte no refutó sus afirmaciones y, por lo tanto, reafirma la violación de sus derechos en virtud del artículo 2 a), c) y e), leído conjuntamente con los artículos 1 y 11 1) a) de la Convención.

Cuestiones y actuaciones que tiene ante sí el Comité en relación con la admisibilidad

6.1 De conformidad con el artículo 64 de su reglamento, el Comité debe decidir si la comunicación es admisible en virtud del Protocolo Facultativo. Con arreglo a lo dispuesto en el artículo 72 4), debe hacerlo antes de examinar el fondo de la comunicación.

6.2 El Comité observa que el Estado parte no ha planteado ninguna objeción en relación con la admisibilidad de la comunicación de la autora. Dado que no ha encontrado ningún obstáculo a la admisibilidad de las reclamaciones de la autora en virtud del artículo 2 a), c) y e), leído conjuntamente con los artículos 1 y 11 1) a) de la Convención, el Comité las declara admisibles y procede a su examen en cuanto al fondo.

Examen de la cuestión en cuanto al fondo

7.1 El Comité ha examinado la presente comunicación teniendo en cuenta toda la información que le han facilitado la autora y el Estado parte, de conformidad con las disposiciones del artículo 7 1) del Protocolo Facultativo.

7.2 El Comité toma nota de las afirmaciones de la autora de que fue despedida por motivos discriminatorios como mujer y madre de dos hijos menores de edad, que

acababa de reincorporarse al trabajo tras disfrutar de la licencia de maternidad y la licencia parental; de que la supuesta razón del empleador para despedirla, relacionada con los recortes presupuestarios, era falsa, ya que se contrató a otras dos personas para desempeñar sus funciones una vez que se hubo puesto fin a su relación laboral; y de que los tribunales nacionales no aplicaron debidamente la Ley de Igualdad de Trato en Determinados Ámbitos y Protección frente a la Discriminación ni la Ley contra la Discriminación al no trasladar la carga de la prueba al empleador, aun cuando la autora había puesto de manifiesto indicios racionales de discriminación basada en el sexo, el estado civil y la situación familiar. El Comité observa que las afirmaciones que la autora expuso al Comité han sido examinadas por los tribunales nacionales y, por lo tanto, se refieren en esencia a la evaluación de los hechos y las pruebas por esos tribunales. El Comité recuerda que no sustituye a las autoridades nacionales en la valoración de los hechos y las pruebas, a menos que esa evaluación sea claramente arbitraria o sesgada debido a estereotipos o prejuicios de sexo o de género o constituya una denegación de justicia. Así pues, el Comité debe determinar si las actuaciones de los tribunales nacionales en el caso de la autora fueron arbitrarias o constituyeron una denegación de justicia.

7.3 En ese contexto, el Comité observa que, de conformidad con el artículo 11 2) de la Ley contra la Discriminación, la carga de la prueba recae sobre el demandado y este tiene entonces la obligación de demostrar que no hubo ninguna violación del principio de igualdad de trato si los hechos presentados al tribunal por el demandante dan lugar a una “presunción razonable” de que se infringió ese principio. El Comité toma nota de la afirmación del Estado parte de que es el tribunal quien debe disponer que la carga de la prueba cambie solamente cuando se pueda suponer razonablemente, sobre la base de los hechos presentados por el demandante, que se cometió la presunta violación y que esos hechos, por su naturaleza, la intensidad de la intervención y las circunstancias en que se produjeron, deben ser suficientemente graves para que el tribunal llegue a esa hipótesis. El Comité ha tenido debidamente en cuenta la afirmación del Estado parte de que el recorte presupuestario es una razón legítima para suprimir el puesto de la autora y que el empleador también suprimió los puestos de otras 9 mujeres y 13 hombres, entre los que había 3 mujeres con hijos y 13 personas en edad de jubilación, por lo que quedaba excluida la presunción de cualquier tipo de discriminación. El Comité también toma nota de la afirmación del Estado parte de que se contrató a dos personas para desempeñar las funciones de la autora inmediatamente después de que esta hubiese finalizado su relación laboral y de que el contrato de esas personas era temporal.

7.4 En el presente caso, el Comité observa que la autora presentó ante los tribunales nacionales los mismos hechos pertinentes que ya se habían expuesto en apoyo de su reclamación, a saber, que a) se habían producido cambios organizativos durante el período en que la autora se había visto obligada a tomarse 42 días acumulados de vacaciones; b) la autora fue despedida inmediatamente después de haberse reincorporado al trabajo tras disfrutar de una licencia de maternidad y una licencia parental; c) su despido le había sido notificado por el director de su departamento, a saber, el Director del Instituto Biográfico Nacional; d) se le había informado de que iba a ser despedida porque el Instituto tenía que despedir a una persona y ella era la única que no tenía un “protector”; e) el Director Adjunto de la

Biblioteca Nacional Eslovaca se había negado a explicarle los cambios organizativos, el acuerdo colectivo y los términos exactos de su despido y, además, se había dirigido a ella con palabras muy desdenosas; y f) el Director Adjunto del Instituto había dicho que la autora siempre se ausentaba cuando enfermaban sus hijos y que la razón real de su despido, según habían indicado sus superiores, había sido el hecho de que la autora se quedaría en casa constantemente cuando enfermaran sus dos hijos pequeños y que no podía conciliar su vida familiar y laboral. La autora presentó también pruebas no impugnadas de que había recibido una carta de disculpa del Director General de la Biblioteca en relación con el comportamiento y la insensibilidad que habían tenido con la autora sus superiores, el Director y el Director Adjunto del Instituto, así como en relación con el hecho de que se hubiese contratado a otras dos personas después del despido de la autora para que desempeñaran sus funciones. El Comité observa que los tribunales nacionales desestimaron el primer argumento de la autora por considerar que correspondía al empleador decidir qué puestos había que recortar y que esa decisión se había basado en el objetivo legítimo de reducir el presupuesto, aunque, una vez suprimido su puesto de trabajo por ser superfluo, había 270 funcionarios. El segundo argumento expuesto por la autora fue desestimado debido al carácter personal de la conversación de la autora con sus superiores, que era solo hasta cierto punto una injerencia en la “esfera personal” de la autora, pero no tan intensa que pudiera redundar en perjuicio de su vida profesional. Los otros argumentos de la autora se desestimaron meramente por ser irrelevantes respecto de su denuncia de trato discriminatorio.

7.5 El Comité considera que, aun cuando pueda considerar que el recorte presupuestario es una razón legítima para suprimir el puesto ocupado por la autora, el momento de su despido; la forma en que se le comunicó; la negativa a explicarle los cambios organizativos, el convenio colectivo y las razones concretas de su despido; y los comentarios de sus superiores, que indicaban claramente la existencia de trato discriminatorio contra la autora y fueron de tal gravedad que dieron lugar a que nada menos que el Director General de la Biblioteca Nacional Eslovaca se disculpara por carta ante la autora, además del hecho de que se contrató a otras dos personas para desempeñar sus funciones una vez que se hubo puesto fin a su relación laboral, merecían un examen más detallado, por parte de los tribunales nacionales y, más en concreto, el tribunal de primera instancia, a saber, el Tribunal de Distrito de Martin, de las verdaderas razones del despido de la autora y de sus denuncias de discriminación y vulneración del principio de igualdad de trato. El Comité observa también que el Tribunal de Distrito de Martin no prestó ninguna atención al hecho de que las dos personas contratadas en 2008 para realizar las funciones de la autora, al parecer con carácter temporal, seguían empleadas en el momento de las actuaciones judiciales de 2010, es decir, dos años después de haberse puesto fin a la relación laboral de la autora. A juicio del Comité, no se tuvo en cuenta el hecho de que el empleador no hubiera explicado satisfactoriamente por qué el presunto recorte presupuestario había dado lugar al despido de la autora. El Comité opina que los tribunales nacionales realizaron una interpretación restrictiva del artículo 11 2) de la Ley contra la Discriminación al no invertir la carga de la prueba. El Comité considera también que, habida cuenta de las pruebas de que se dispone, existía algo más que un “supuesto razonable” de que se había vulnerado el principio de igualdad de trato. Asimismo, el Comité observa que el hecho de que los

tribunales se abstuvieran repetidamente de aplicar la Ley contra la Discriminación invirtiendo la carga de la prueba en favor de la autora, una vez que se hubieron puesto de manifiesto indicios racionales de criminalidad respecto del trato discriminatorio de que había sido objeto la autora por parte del empleador y su adjunto o adjuntos, constituye una vulneración del derecho de la autora a un recurso efectivo y tiene como efecto denegar a esta la posibilidad de obtener una satisfacción y una reparación adecuadas por los daños sufridos. A la luz de lo que antecede, el Comité considera que los argumentos expuestos por la autora ante los tribunales nacionales fueron suficientes para que existieran indicios racionales de discriminación y que el hecho de solicitar nuevas pruebas del comportamiento discriminatorio del empleador hace recaer desproporcionadamente la carga de la prueba en la autora. En vista de ello, el Comité llega a la conclusión de que, al no hacer recaer la carga de la prueba sobre la parte demandada, el Estado parte vulneró los derechos que asistían a la autora en virtud del artículo 2 a), c) y e), leído conjuntamente con los artículos 1 y 11 1) a) de la Convención.

8. Actuando con arreglo al artículo 7 3), del Protocolo Facultativo, y en vista de todo lo ya expuesto, el Comité considera que el Estado parte no ha cumplido las obligaciones que contrajo con arreglo al artículo 2 a), c) y e), leído junto con los artículos 1 y 11 1) a) de la Convención, y recomienda al Estado parte que proporcione a la autora un recurso efectivo:

a) En relación con la autora:

i) Ofrecer una indemnización monetaria equivalente a la pérdida de ingresos a partir de la fecha en que la autora fue despedida de su trabajo como consecuencia de un procedimiento injustificado;

ii) Otorga una indemnización por los daños morales sufridos por la autora durante el proceso de despido, dado que era una madre sola con dos hijos menores;

iii) Conceder una indemnización por las costas judiciales y los gastos efectuados por la autora en relación con las acciones judiciales emprendidas por ella.

b) En general:

i) Garantizar la plena aplicación de la Ley contra la Discriminación, en particular su artículo 11 2), asegurándose de que no se exija a la parte demandante soportar una carga de la prueba desproporcionada frente a la parte demandada;

ii) Aplicar las recomendaciones del Comité con respecto a la discriminación en el empleo, a saber, los párrafos 28 y 29 de las observaciones finales de 2015 (CEDAW/C/SVK/CO/5-6). Más en concreto, reforzar sus inspecciones de trabajo e imponer sanciones por discriminación en relación con el embarazo y la licencia parental, entre otras cosas;

iii) Impartir, con una perspectiva de género, capacitación periódica sobre la Convención, su Protocolo Facultativo y la jurisprudencia y las recomendaciones generales del Comité a los jueces, los abogados y los

funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, para evitar que los prejuicios y valores estereotipados influyan en la toma de decisiones.

iv) Adoptar medidas eficaces para que todos los tribunales nacionales y otras instituciones públicas apliquen la Convención en la práctica, con el fin de garantizar la protección efectiva de la mujer contra todas las formas de discriminación por razón de género en el empleo;

9. De conformidad con el artículo 7 4) del Protocolo Facultativo, el Estado parte tendrá en la debida consideración las opiniones del Comité, así como sus recomendaciones, y enviará al Comité, en un plazo de seis meses, una respuesta por escrito que incluya información sobre toda medida que se haya adoptado en relación con las opiniones y recomendaciones del Comité. Se solicita al Estado parte que haga traducir al eslovaco el dictamen y las recomendaciones del Comité, los publique y los distribuya ampliamente a fin de llegar a todos los sectores de la sociedad.
