



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

Distr.  
RESERVADA\*

CERD/C/55/D/6/1995  
25 de enero de 2000

ESPAÑOL  
Original: INGLÉS

COMITÉ PARA LA ELIMINACIÓN DE  
LA DISCRIMINACIÓN RACIAL

55º período de sesiones  
2 a 27 de agosto de 1999

OPINIÓN

Comunicación N° 6/1995

<u>Presentada por:</u>	Z. U. B. S.
<u>Presunta víctima:</u>	El autor
<u>Estado Parte interesado:</u>	Australia
<u>Fecha de la comunicación:</u>	17 de enero de 1995 (fecha de la presentación inicial)
<u>Fecha de adopción de la presente decisión:</u>	26 de agosto de 1999
(Véase el anexo)	

---

\* Hecha pública por decisión del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial.

Anexo

OPINIÓN DEL COMITÉ PARA LA ELIMINACIÓN  
DE LA DISCRIMINACIÓN RACIAL

-55º período de sesiones-

relativa a la

Comunicación N° 6/1995

Presentada por: Z. U. B. S.

Presunta víctima: El autor

Estado Parte interesado: Australia

Fecha de la comunicación: 17 de enero de 1995 (fecha de la presentación inicial)

El Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial, establecido en virtud del artículo 8 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial,

Reunido el 26 de agosto de 1999,

Habiendo concluido su examen de la comunicación N° 6/1995, presentada al Comité de conformidad con el artículo 14 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial,

Habiendo tenido en consideración toda la información escrita puesta a su disposición por el autor y el Estado Parte,

Teniendo presente el artículo 95 de su reglamento, que le requiere que formule su opinión acerca de la comunicación presentada,

Adopta la siguiente:

Opinión

1. El autor de la comunicación es el Sr. Z. U. B. S., nacional australiano de origen pakistaní, nacido en 1955, domiciliado actualmente en Eastwood, Nueva Gales del Sur, Australia. Afirma ser víctima de violaciones por Australia de varias disposiciones de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.

Los hechos expuestos por el autor

2.1. En febrero de 1993, el autor, que había residido aproximadamente dos años en Australia, fue contratado como oficial de ingeniería por el Departamento de Bomberos de Nueva Gales del Sur (NSWFB), que es parte de la administración pública. Antes de ser contratado, el autor se había presentado a dos cargos de más alto rango, que afirma se adecuaban a sus calificaciones,

experiencia y conocimientos. No obstante, se lo entrevistó y se lo contrató para un puesto de menor jerarquía, para el que no se había presentado y para el que, según afirma, no se le suministró una descripción del puesto. Dice que en el nombramiento se lo trató de manera desfavorable porque no tenía el (así llamado) conocimiento local, exigencia que no se mencionaba en la descripción del puesto ni en la lista de criterios deseables y que no era pertinente para la apreciación de la conducta profesional. Afirma que la experiencia local fue una exigencia creada por el comité de selección después de haber recibido su información personal, en que se reflejaba sus 13 años de experiencia profesional en el Pakistán y Arabia Saudita.

2.2. Según el autor, su puesto era idéntico al de otros dos oficiales de ingeniería. Uno de ellos era australiano nativo, de origen inglés, y el otro era un chino-malayo budista. Los tres fueron contratados casi al mismo tiempo. Afirma que la diferencia de trato entre el autor, un ingeniero profesional con experiencia y los otros dos oficiales (técnicos auxiliares) tenía motivos raciales. Aparentemente entre esas diferencias se pueden mencionar que las calificaciones del autor eran superiores a las de sus colegas, que su sueldo era inferior al de uno de los oficiales y que se lo contrató a prueba durante seis meses, a diferencia de uno de los oficiales. En cada caso, se lo trató de la misma manera que al otro colega, aunque afirma que no se le informó de la exigencia del período de prueba.

2.3. El autor afirma que se le dio un volumen de trabajo más pesado que a sus colegas, que su participación en viajes de trabajo era limitada y que se le obstaculizaba el acceso a la información relativa al lugar de trabajo. Afirma que hubo hostigamiento y trato injusto en la calificación profesional de su trabajo; por ejemplo, observa que un día fue objeto de ridículo por haberse negado a beber cerveza con sus colegas cuando estaba por finalizar la jornada de trabajo, aunque había señalado que su origen y religión no le permitían consumir bebidas alcohólicas. Dice que se le recordaba continuamente de sus antecedentes (profesionales y sociales) en el Pakistán y Arabia Saudita mediante observaciones con motivaciones raciales.

2.4. Después de que presentó dos denuncias ante las autoridades departamentales, en virtud de la política del Departamento de Bomberos, la administración preparó un informe sobre su "mala actuación profesional". El 30 de julio de 1993 presentó una denuncia de discriminación racial en el empleo ante la Junta de Lucha contra la Discriminación de Nueva Gales del Sur (ADB), en que se indicaba que la cuestión tenía carácter "urgente". El 6 de agosto de 1993 se lo destituyó del cargo, presuntamente sin notificación por escrito. El autor informó de ello a la ADB el 9 de agosto de 1993 por facsímil. Después de su despido, los tres cargos fueron subidos de categoría y los otros dos oficiales fueron vueltos a contratar en dos de los tres puestos vacantes, sin concurso.

2.5. El autor denuncia que la tramitación de su denuncia por la ADB fue prejuiciosa y discriminatoria y que ello se debía a motivos raciales. Fundamenta su afirmación en la demora en la tramitación del caso que, en su opinión, llevó a que se lo despidiera de su puesto. Afirma que en una conversación telefónica con un oficial de conciliación de la ADB, celebrado el 12 de agosto de 1993, la ADB había asumido la posición de su ex empleador, ya que la ADB convino con la sugerencia del empleador de que debía presentar una apelación ante el Tribunal de Apelaciones de Empleados del Gobierno e Instituciones Conexas (GREAT). El GREAT examina los casos de despido ilícito, mientras que la ADB se encarga de los casos de discriminación racial. En consecuencia, el autor era renuente a presentar sus quejas ante

el GREAT y consideró que de la sugerencia de la ADB se desprendía que ésta estimaba que no se encontraba frente a un caso de discriminación racial.

2.6. El autor celebró consultas con la Comisión de Asistencia Jurídica de Nueva Gales del Sur (LAC), con miras a obtener asesoramiento jurídico para proceder ante el GREAT. No obstante, según la Ley de la Comisión de Asistencia Jurídica, no se suministra asistencia jurídica en relación con las causas tramitadas ante el GREAT. El 30 de agosto de 1993, el autor dirigió una carta a la ADB en que confirmaba su decisión de no apelar ante el GREAT y pedía a la ADB que diese prioridad a su denuncia.

2.7. El autor también se puso en contacto con el Consejo de Libertades Civiles de Nueva Gales del Sur (NSWCCL) que le informó, el 11 de julio de 1994, que su denuncia se había comunicado al Subcomité de Denuncias del Consejo para seguir siendo examinada. Después de ello, el NSWCCL nunca se volvió a poner en contacto con el autor.

2.8. El 19 de diciembre de 1994, la ADB informó al autor que la investigación se había completado y que se había llegado a la conclusión de que la denuncia carecía de mérito. No se brindaron los fundamentos de esa evaluación. Al mismo tiempo, se le informó de su derecho de apelar de la decisión ante el Tribunal de Igualdad de Oportunidades (EOT) dentro de los 21 días. No obstante, el procedimiento ante el EOT es largo y costoso y el autor no podía pagar los gastos de representación, ya que desde su despido seguía desempleado. El autor afirma que una vez más la LAC se negó a brindarle asesoramiento jurídico sobre la base de criterios prejuiciosos. Denuncia además la manera en que posteriormente el EOT y la Defensora del Pueblo de Nueva Gales del Sur tramitaron su caso.

2.9. Por último, el autor denuncia que la conducta y las prácticas de los órganos del Estado Parte, incluso el EOT, tuvieron un efecto discriminatorio en su carrera profesional y que, desde su despido en 1993, no ha podido encontrar un empleo adecuado.

### La denuncia

3. El autor considera que los hechos señalados precedentemente representan violaciones de las siguientes disposiciones de la Convención:

- El artículo 3, el párrafo c) del artículo 5 y el inciso i) del párrafo e) del artículo 5 y el artículo 6 de la Convención por parte del NSWFB, porque fue objeto de discriminación con fundamento racial en las estipulaciones de su nombramiento, en las condiciones de empleo y en la finalización de su empleo. También denuncia acoso y conducta ofensiva por razones raciales por parte de sus colegas.
- El párrafo a) del artículo 5 y el artículo 6 por parte de la ABD, el EOT, la Defensora del Pueblo y la LAC. Afirma que la ADB no tramitó imparcialmente su denuncia urgente, que lo victimizó y lo dejó en posición desventajosa y que, al demorar el caso durante 22 meses, protegió al personal del NSWFB. También denuncia la manera en que el EOT evaluó los hechos y las pruebas presentados durante la audiencia celebrada del 11 al 15 de septiembre de 1995, así como la conducta de la Defensora del Pueblo que, sin ponerse en contacto con el autor, aceptó la versión de la controversia presentada por la ADB. Desalienta particularmente al autor el hecho de que la oficial

que ocupa el puesto de Defensora del Pueblo de Nueva Gales del Sur también se desempeñó durante varios años como Comisionada sobre Discriminación Racial de la Comisión Federal de Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades y que era plenamente consciente del racismo existente en Australia, incluso la actitud general de la ADB en la tramitación de las denuncias de discriminación racial.

- El artículo 2, en relación con las disposiciones mencionadas precedentemente.

#### Observaciones del Estado Parte sobre la admisibilidad y comentarios del autor al respecto

4.1. En una presentación fechada en marzo de 1996, el Estado Parte observó que, cuando el autor presentó inicialmente su caso ante el Comité, era claramente inadmisibile porque no se habían agotado los recursos internos, ya que en ese entonces el autor había iniciado un trámite ante el EOT. No obstante, el 30 de octubre de 1995, el EOT dictó un fallo en favor del autor, en el cual se le otorgaban 40.000 dólares australianos en concepto de indemnización y se ordenó a su ex empleador a que dirigiera al autor, dentro de los 14 días, un pedido de disculpas por escrito. Si bien el EOT rechazó la denuncia del autor de discriminación racial, consideró que el despido del autor a resultas de su denuncia era sinónimo de victimización. La victimización de una persona que haya presentado una denuncia de discriminación racial es ilegal en virtud de la sección 50 de la Ley de lucha contra la discriminación de Nueva Gales del Sur, de 1977.

4.2. El Estado Parte considera que, con el fallo del EOT, debe considerarse cerrado el caso del autor. Añade que el autor podría haber apelado el fallo por cuestiones de derecho, pero que no se había recibido ninguna notificación de la apelación.

4.3. En junio de 1997, el Estado Parte volvió a presentar al Comité observaciones en cuanto a la admisibilidad. Afirmó que la denuncia presentada en virtud del artículo 2 de la Convención debía considerarse inadmisibile, ya que no era compatible con las disposiciones de la Convención, en virtud del párrafo c) del artículo 91 del reglamento. Señaló que el Comité no tenía jurisdicción para examinar in abstracto las leyes de Australia y que, además, el autor no había formulado denuncias concretas en relación con el artículo 2. En caso de que el Comité se considerase competente para examinar la denuncia, debería rechazarla por ser inadmisibile ratione materiae. Afirmó que los derechos del autor en virtud del artículo 2 eran de naturaleza accesoria y que, si no se estableciera que existió una violación en virtud de los artículos 3, 5 ó 6 de la Convención en relación con la conducta del NSWFB, la ADB, el EOT, la oficina de la Defensora del Pueblo o la LAC, tampoco podía establecerse una violación en virtud del artículo 2. Con carácter subsidiario, el Estado Parte afirmó que en caso de que el Comité considerara que el artículo 2 no es de naturaleza accesoria, el autor no había suministrado pruebas que demostrasen prima facie que dichas entidades habían realizado actos o prácticas de discriminación racial en su contra.

4.4. El Estado Parte también rechazó las denuncias del autor de violación del artículo 3 de la Convención en el sentido de que "se lo había segregado... del personal con antecedentes de habla inglesa durante un viaje a Melbourne y en un curso de capacitación externo". Se consideró que ello era inadmisibile por ser incompatible ratione materiae con la Convención. En la opinión del Estado Parte, el autor no había planteado una cuestión relativa al artículo 3. Con carácter

subsidiario, se manifestó que la denuncia presentada en virtud del artículo 3 no había sido sustanciada suficientemente a los fines de la admisibilidad: en Australia no existe un sistema de segregación racial o apartheid.

4.5. El Estado Parte afirmó que la denuncia de violación del párrafo c) del artículo 5 y del inciso i) del párrafo e) de ese mismo artículo de la Convención por parte del NSWFB, el EOT, la ADB, la Defensora del Pueblo y la LAC no era admisible ratione materiae. En cuanto a la denuncia contra la tramitación del caso por el EOT y la LAC, se manifestó además que el autor no había agotado los recursos internos disponibles y efectivos.

4.6. En cuanto a la denuncia del autor de que el NSWFB violó sus derechos en virtud del párrafo c) del artículo 5 de, entre otras cosas, tener igualdad de acceso a las funciones públicas, y del inciso i) del párrafo e) del artículo 5 al trabajo, a la libre elección de trabajo y a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a una remuneración equitativa, el Estado Parte afirmó que:

- Esas denuncias fueron examinadas de buena fe y de conformidad con los procedimientos establecidos por los tribunales de Australia. Sería incompatible con la función del Comité actuar como nuevo tribunal de apelación en esas circunstancias.
- Con carácter subsidiario, el Estado Parte afirmó que la presunta discriminación racial en el empleo no había sido sustanciada suficientemente, a los fines de la admisibilidad, ya que el autor no había suministrado pruebas que demostrasen prima facie que hubiese ocurrido discriminación racial.

4.7. En cuanto a la denuncia de que se había violado el derecho del autor a la igualdad del trato ante la ADB, el EOT, la Defensora del Pueblo y la LAC, el Estado Parte manifestó que:

- Esas denuncias (con excepción de la relativa a la LAC) eran incompatibles con las disposiciones de la Convención, con fundamento en que el mandato del Comité no incluía la revisión de la determinación de los hechos y el derecho por los tribunales internos, en particular los casos en que el denunciante no hubiera agotado los recursos internos disponibles y efectivos.
- Las denuncias relativas al trato injusto y desigual al autor por parte del EOT y la LAC no eran admisibles, ya que el autor no agotó los recursos internos disponibles. El caso podría haber sido examinado, respectivamente, por la Corte Suprema de Nueva Gales del Sur y por el Comité de Revisión de la Asistencia Jurídica. El autor no siguió ninguno de esos caminos.

4.8. En cuanto a la denuncia del autor de que el NSWFB, la ADB, el EOT, la Defensora del Pueblo y la LAC violaron sus derechos en virtud del artículo 6 de la Convención, el Estado Parte afirmó que:

- Esa denuncia era inadmisibile ratione materiae, ya que las presuntas violaciones de los derechos del autor por el NSWFB y la ADB fueron examinadas adecuadamente por los tribunales internos "de manera razonable y de conformidad con la ley". El Estado Parte hizo hincapié en que era incompatible con la función del Comité en virtud de la

Convención actuar como nuevo tribunal de apelaciones en esas circunstancias. Australia cuenta con un sistema interno que protege de manera eficaz contra todo acto de discriminación racial y brinda recursos contra ello. El simple hecho de que las denuncias del autor fueron rechazadas no entraña que no sean eficaces.

- Con carácter subsidiario, el Estado Parte manifestó que los derechos establecidos en virtud del artículo 6 de la Convención eran similares a los consagrados en el artículo 2 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. En general se trata de derechos accesorios y que se vinculan a los derechos concretos consagrados en la Convención. Como el autor no había formulado denuncia independiente en relación con los artículos 2, 3 y 5 de la Convención, no se podía establecer que se había violado el artículo 6.
- Una vez más con carácter subsidiario, el Estado Parte afirmó que la denuncia presentada en virtud del artículo 6 no había sido substanciada suficientemente, a los fines de la admisibilidad, ya que el autor no había presentado pruebas que demostraran prima facie que no había tenido oportunidad de buscar una protección y recursos efectivos contra los presuntos actos de discriminación racial en el empleo de una manera similar a la que pueden utilizar todas las personas en Nueva Gales del Sur.

5. En sus observaciones, el autor reiteró sus denuncias y, entre otras cosas afirmó que:

- "Seis oficiales anglocélticos" de NSWFB "le concedieron empleo dolosamente", lo trataron injustamente durante el empleo y que el autor fue victimizado cuando denunció la actitud de esos oficiales;
- Agotó todos los recursos internos disponibles en virtud de la legislación australiana contra la discriminación "aunque los recursos eran injustos, muy exhaustivos y prolongados";
- No apeló contra la decisión de la LAC, porque el consejo brindado por la LAC de apelar para que se examinara su decisión "no fue hecho de buena fe y era equívoco";
- En cuanto al procedimiento ante el EOT, el caso se condujo en un "entorno perjudicioso". Un abogado del NSWFB "alteró los documentos presentados por orden judicial" y quitó algunos documentos del expediente. Además, el EOT "plantó" un documento en su expediente personal "a fin de rechazar el caso de discriminación racial contra los miembros de la raza dominante".

#### Decisión del Comité sobre la admisibilidad

6.1. En su 51º período de sesiones, de agosto de 1997, el Comité examinó la admisibilidad de la comunicación. El Comité tomó nota de que el autor había denunciado violaciones de los artículos 2 y 6 de la Convención por todas las instancias que habían entendido de su caso y del artículo 3 por el Departamento de Bomberos de Nueva Gales del Sur. El Comité no convino con la evaluación del Estado Parte de que el autor no había sustanciado esas denuncias a los fines de la admisibilidad y consideró que sólo el examen del fondo podría permitir examinar la sustancia de la denuncia del autor.

6.2. El Comité observó que las denuncias del autor en relación con el párrafo c) y el inciso i) del párrafo e) del artículo 5 en contra de su ex empleador, el Departamento de Bomberos de Nueva Gales del Sur, que habían sido examinadas por el Tribunal de Igualdad de Oportunidades, fueron rechazadas por éste en lo que se refería a la discriminación racial. El Comité no estuvo de acuerdo con el argumento del Estado Parte de que admitir la denuncia del autor sería sinónimo de examinar, con carácter de apelación, todos los hechos y las pruebas del caso. En la etapa de la admisibilidad, satisfacía al Comité que las denuncias del autor eran compatibles con los derechos protegidos por la Convención en virtud del párrafo c) del artículo 91 del reglamento.

6.3. El autor había denunciado la violación del párrafo a) del artículo 5 de la Convención por parte de los órganos administrativos y judiciales que habían entendido de su caso. El Comité no comparte el argumento del Estado Parte de que la denuncia no era compatible con las disposiciones de la Convención, ya que declararla admisible significaría examinar la determinación de los hechos y el derecho por los tribunales australianos. Sólo el examen del fondo permitiría al Comité determinar si el autor fue tratado por esos órganos de manera diferente a cualquier otra persona bajo su jurisdicción. Se aplican las mismas consideraciones que las expresadas en el párrafo 6.2 *in fine*.

6.4. Por último, el Estado Parte había afirmado que el autor podía haber apelado el fallo del EOT, de 30 de octubre de 1995, ante la Corte Suprema de Nueva Gales del Sur y que podría haber aprovechado la oportunidad de que el Comité de Examen de la Asistencia Judicial examinara las decisiones de la LAC de negarle asistencia judicial. El Comité considera que aun si esa oportunidad siguiera abierta para el autor, sería necesario tener en cuenta cuán largo es el procedimiento de apelación; como el examen de las denuncias del autor llevó más de dos años ante la ADB y el EOT, las circunstancias del presente caso justifican la conclusión de que la aplicación de los recursos internos sería injustificadamente prolongada, en el sentido del inciso a) del párrafo 7 del artículo 14 de la Convención.

6.5. En consecuencia, el 19 de agosto de 1997 el Comité declaró admisible la comunicación.

#### Observaciones del Estado Parte sobre el fondo

##### A. Observaciones relativas a las denuncias del autor en virtud del artículo 2 de la Convención

7.1. En una presentación de fecha 3 de agosto de 1998, el Estado Parte afirma, en relación con las denuncias del autor en virtud del artículo 2 de la Convención, que el artículo 2 se refiere a las obligaciones de los Estados Partes de condenar la discriminación racial y de aplicar políticas de eliminación de todas las formas de discriminación racial y de promoción de la comprensión entre las razas. Todos los derechos que pudieran dimanar en virtud del artículo 2 de la Convención son también derechos generales de naturaleza accesoria que se vinculan a los derechos concretos consagrados en la Convención. En consecuencia, sólo se podrá considerar que existe una violación del artículo 2 cuando se haya establecido la violación de otro derecho. Como no se ha establecido ninguna otra violación a las disposiciones de la Convención, según se manifiesta más adelante, las denuncias del autor en relación con el artículo 2 carecen de mérito. Además, la denuncia de que el Estado Parte violó los derechos del autor en virtud del artículo 2 de la Convención es incompatible con la función del Comité, con fundamento en que el Comité no tiene jurisdicción para examinar en abstracto las leyes de Australia.



7.2. Si el Comité considerara que los derechos en virtud del artículo 2 de la Convención no son de naturaleza accesoria, como alternativa, el Estado Parte afirma que las denuncias carecen de mérito. Las leyes y las políticas del Gobierno de Australia tienen por objetivo eliminar la discriminación racial directa e indirecta y promover activamente la igualdad racial. Se cuenta con leyes, políticas y programas de lucha contra la discriminación en los planos federal, de los Estados y los territorios, para velar por que todas las personas sean tratadas con fundamento en la igualdad racial y para que en caso de que ocurra discriminación, se cuente con medios eficaces para repararla. Las leyes, prácticas y políticas en relación con el NSWFB, la ADB, el EOT, la Defensora del Pueblo y la LAC se adecuan plenamente a las obligaciones de Australia en virtud de la Convención. El autor no ha presentado pruebas de que el NSWFB, la ADB, el EOT, la Defensora del Pueblo y la LAC hayan realizado actos o prácticas de discriminación racial en su contra.

B. Observaciones relativas a las presuntas violaciones de la Convención por parte del Departamento de Bomberos de Nueva Gales del Sur

7.3. Las denuncias del autor de que sus derechos en virtud de la Convención fueron violados por el NSWFB se refieren a tres cuestiones diferentes: su nombramiento, las condiciones durante el empleo y la cesación en el empleo.

7.4. El autor denuncia que fue víctima de discriminación al no haber sido nombrado en el puesto de oficial de gestión de las instalaciones o de administrador de servicios, a los que se había presentado, ya que no se tuvieron en cuenta ni sus cualificaciones ni su experiencia en el extranjero. El Estado Parte describe el proceso que llevó a llenar esas vacantes y manifiesta que en ningún momento se dejaron de tener en cuenta o se devaluaron las calificaciones académicas del autor; no obstante, no tenía la experiencia necesaria, en particular experiencia local. Se le concedió una entrevista para el puesto de administrador de servicios, en la cual no demostró que tuviera la experiencia pertinente o los conocimientos y la comprensión suficientes de las obligaciones y exigencias del puesto.

7.5. En diciembre de 1993 se destruyeron las solicitudes de empleo rechazadas, de conformidad con la política del NSWFB de archivar esas solicitudes únicamente durante 12 meses. El autor planteó por primera vez una denuncia sobre el proceso de selección cuando formuló su denuncia ante el EOT en 1995. Antes de ello, sus denuncias se habían limitado a cuestiones relativas al empleo.

7.6. El autor no se presentó inicialmente para los tres puestos vacantes de oficial de ingeniería. No obstante, el comité de selección tenía algunos miembros comunes con el comité de selección para el puesto de administrador de servicios y comunicaciones. Reconociendo que el autor reunía todos los requisitos para uno de los tres puestos, se le invitó a presentar una solicitud tardía. El autor presentó la solicitud el 21 de diciembre de 1992 y el 28 de enero de 1993 se recomendó su nombramiento con carácter de prueba.

7.7. En cuanto a la denuncia de que uno de los otros dos oficiales de ingeniería tenía un sueldo más alto que el del autor, el Estado Parte indica que la razón de ello era que dicho oficial ya había sido miembro de la administración pública durante algún tiempo.

7.8. En cuanto al período de prueba, la práctica usual es recurrir a ese tipo de nombramientos cuando se ingresa por primera vez a la administración pública. No se había informado al autor de que el nombramiento tenía carácter de prueba debido a un "error sistémico"; la reestructuración del NSWFB y las posteriores actividades de contratación habían creado grandes exigencias en la esfera del personal. Varias cartas de nombramientos se enviaron aproximadamente en la misma época que la del autor en las que también se había omitido mencionar que se trataba de un nombramiento con carácter de prueba.

7.9. En el fallo del EOT, del que el Estado Parte suministró una copia, se indica en particular: "no hay duda de que el Sr. S. recibió un trato diferente al de sus colegas en relación con su nombramiento al cargo de oficial de ingeniería, tanto en relación con su sueldo como en otras condiciones de empleo. La cuestión que debe resolverse es si ello es sinónimo de discriminación con fundamento en la raza. Después de un cuidadoso examen de todas las pruebas, estimamos que la razón por la cual el Sr. S. fue tratado de manera diferente es que éste no tenía suficiente experiencia local. En nuestra opinión, ello no es sinónimo de discriminación con fundamento en la raza. El hecho de que el demandado no hubiese informado al Sr. S. de que sólo había recibido un nombramiento con carácter de prueba es un hecho desafortunado. No cabe duda de que el Sr. S. tenía fundamentos para presentar una denuncia en relación con su nombramiento. Su contrato no fue respetado desde un principio. No se trata de una cuestión que este Tribunal pueda remediar. Probablemente fue víctima de explotación. Pero no fue víctima de discriminación ilegal. Si bien recibió un trato desfavorable, no se debió a fundamentos relativos a su raza o características imputadas a su raza".

7.10. El EOT consideró que, si bien el supervisor del autor tenía un "criterio robusto" en cuanto a la labor que debían realizar sus subordinados, no había tratado al autor diferentemente de los demás integrantes de su sección, ni tampoco fue tratado el autor diferentemente de sus colegas de manera notable en relación con las tareas que se le asignaron.

7.11. El autor tenía acceso a toda la información del lugar de trabajo de la misma manera que los demás oficiales. Todos los archivos estaban a su disposición y se le brindó toda la información pertinente en cuanto a los proyectos de que era responsable. En cuanto a los viajes de negocios, se lo trató de la misma manera que a los demás oficiales de ingeniería. El autor no fue segregado de sus colegas en un viaje a Melbourne. No participó de ese viaje porque su presencia no era necesaria. En cuanto a su exclusión del curso de capacitación externo sobre comunicaciones para la flota móvil, celebrado en junio de 1993, ello se debió a limitaciones financieras y a su escasa antigüedad en el cargo. En cuanto a las oportunidades de capacitación, la denuncia aparentemente se relaciona con un curso sobre el programa informático MS Projects/Windows, al que asistieron los demás oficiales de ingeniería mientras que el autor no lo hizo. No obstante, el autor asistió a un curso de capacitación para el programa Excel. Además, el EOT consideró que el NSWFB había actuado justificadamente al excluir al autor tanto del viaje de negocios a Melbourne como el curso de comunicaciones para la flota móvil, debido a su falta de antigüedad y a la necesidad de evitar gastos innecesarios de fondos públicos.

7.12. Cuando el autor se quejó de que su volumen de trabajo era muy alto, la denuncia fue examinada, pero sus supervisores la consideraron infundada. A solicitud del autor, en por lo menos una ocasión se le otorgó una ampliación del plazo a fin de completar un proyecto. El EOT consideró correcto que, en un momento, se hubieran asignado al autor cinco proyectos mientras que sus colegas sólo tenían dos cada uno. No obstante, un análisis de las tareas

asignadas a estos últimos demostró que se trataba de proyectos de mucha mayor complejidad y alcance que los asignados al autor. Además, el EOT no aceptó el argumento del autor de que se le había exigido desempeñar tareas de gestión de contratos, en que sus responsabilidades eran mayores que las de sus colegas. Según la documentación suministrada por el NSWFB, se demostraba que en muchas oportunidades en el curso del empleo se había pedido a los tres oficiales desempeñar funciones de gestión de contratos y examinar las presentaciones de los vendedores.

7.13. Varias observaciones que presuntamente habían sido hechas por los colegas del autor fueron cuidadosamente examinadas por el EOT, quien concluyó que se trataba de observaciones aisladas, realizadas en ocasiones exclusivamente sociales, y que no reflejaba ningún tipo de calumnia ni constituían fundamento para determinar que había existido discriminación racial.

7.14. En cuanto a la cesación del autor en el empleo, el Estado Parte afirma que se debió esencialmente al hecho de que se había negado a realizar cierto tipo de tareas, no podía mantener buenas relaciones de trabajo y creaba tensiones que afectaban al lugar de trabajo, al realizar acusaciones contra el personal. Además, en diciembre de 1993 los tres puestos de oficial de ingeniería fueron vueltos a describir y a anunciar. El proceso comenzó en mayo de 1993, o sea, antes de que el autor formulara sus denuncias los días 13 y 19 de julio de 1993. Sus dos colegas fueron nombrados para dos de las posiciones redesignadas. El autor no se presentó.

7.15. El autor denuncia que presentó dos denuncias de discriminación, que no fueron investigadas por el NSWFB de conformidad con su política de examen de reclamaciones. Aunque es claro que las denuncias no fueron investigadas siguiendo estrictamente la política del NSWFB, ello no indica, por sí solo, que el autor sufrió victimización. No obstante, aparentemente contribuyó a que el EOT determinara que el autor había sido objeto de victimización. Lo que determinó la decisión del Director General de anular el contrato con carácter de prueba del autor fue la insistencia continua de éste en que no realizaría otras tareas a menos que se le pagara el sueldo de un ingeniero. Otro factor fue que, aunque su despido agotó los recursos de la unidad de comunicaciones en una época de gran actividad y cambio, el Director General era consciente de que la continua presencia del autor creaba desarmonía y afectaba negativamente la actividad laboral de todos los participantes. Todos los oficiales de la unidad estaban cada vez más preocupados porque cada acción y conversación estaba siendo seguida muy de cerca por el autor y registrada de manera que no propiciaba la armonía en el lugar de trabajo.

7.16. El EOT consideró que las denuncias del autor de discriminación racial habían endurecido considerablemente la opinión que su superior tenía de él y que había constituido "un factor importante y operativo" para que el NSWFB adoptara la decisión de que se lo debía despedir, más que tratar de resolver la cuestión recurriendo al procedimiento de examen de reclamaciones. También consideró que, aunque el NSWFB había manifestado, en una carta dirigida al Presidente de la ADB, que el autor había sido despedido porque se había negado a realizar cierto tipo de trabajo, el NSWFB había "sometido" al autor "a un perjuicio, a saber, a la cesación de su empleo sin notificación" en razón de sus denuncias disciplinarias: en la opinión del Tribunal, ello era contrario a la sección 50 de la Ley de lucha contra la discriminación de 1977.

7.17. El Estado Parte concluye que el autor no ha suministrado prueba alguna que pueda justificar su denuncia de que el NSWFB violó el párrafo c) del artículo 5 y el inciso i) del párrafo e) del artículo 5 en su nombramiento, durante el curso del empleo y en la cesación en el empleo. Como se observó precedentemente, y de conformidad con las pruebas que tuvo ante sí el EOT, el Comité de selección, preocupado por el nombramiento del autor en el NSWFB, hizo hincapié en la experiencia local pertinente. Ello se basó en que las condiciones y la práctica de la ingeniería en Australia, en relación con la cual el autor estaba empleado, eran muy diferentes de las condiciones y prácticas en que había trabajado anteriormente el autor. Por ese motivo, el sueldo inicial del autor fue inferior en 2.578 dólares australianos al de sus colegas. El EOT también consideró que no hubo discriminación racial en relación con cualquier aspecto del empleo del autor.

7.18. En el NSWFB y en todas las jurisdicciones de Australia no hay restricciones para el acceso al servicio público con fundamento en la raza, el color, la ascendencia o el origen nacional o étnico. El Gobierno de Nueva Gales del Sur, al igual que todas las jurisdicciones de Australia, tiene una política de igualdad de oportunidades en el empleo, que alienta activamente la contratación en la administración pública de, entre otros, personas que no tengan antecedentes de habla inglesa.

7.19. El Estado Parte afirma que la comunicación no plantea cuestión alguna en relación con el artículo 3 de la Convención en lo relativo a cualquier aspecto de su empleo en el NSWFB, ya que en Australia no existe un sistema de segregación racial o *apartheid*. También afirma que, en relación con las denuncias del autor de que el NSWFB no investigó sus denuncias de conformidad con la política oficial de examen de las reclamaciones, el autor no ha suministrado prueba alguna de que la investigación de su queja por sus superiores en el NSWFB constituyó una manera ineficaz de brindarle protección y recursos.

7.20. El Estado Parte reitera que no es función del Comité examinar las decisiones del EOT. Esa afirmación se basa en la jurisprudencia del Comité de Derechos Humanos cuando decidió casos en virtud del Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Es también análoga a la bien establecida doctrina de la "cuarta instancia" de la Corte Europea de Derechos Humanos, de que una solicitud en que simplemente se denuncia que un tribunal nacional ha cometido un error de hecho o de derecho será declarada inadmisibile *ratione materiae*. Las pruebas que figuran en la transcripción de las audiencias ante el EOT y el fallo del EOT demuestran que las denuncias del autor fueron examinadas cuidadosamente en el contexto de la discriminación racial en virtud Ley de lucha contra la discriminación, que a su vez refleja las estipulaciones de la Convención, y se consideró que dichas denuncias no habían sido sustanciadas.

C. Observaciones relativas a las presuntas violaciones de la Convención por la Junta de Lucha contra la Discriminación, el Tribunal de Igualdad de Oportunidades, la Defensora del Pueblo y la Comisión de Asistencia Judicial

7.21. En cuanto a la denuncia del autor en relación con la ADB, el Estado Parte afirma que el autor no ha suministrado prueba alguna que demuestre una conexión causal entre los actos de la ADB y la presunta discriminación que sufrió en el trabajo. Cuando presentó una denuncia ante la ADB el 30 de julio de 1993, el autor ya era consciente de que estaba a punto de perder su empleo. En consecuencia, no pudo haber sido "a resultas" de la conducta de la ADB que el autor

presuntamente fue víctima de discriminación y conducta hostil y que por ello perdió su trabajo. En cuanto a la denuncia de que la ADB no solicitó que se expidiera un mandamiento provisional para mantener sus derechos, el Estado Parte manifiesta que las facultades establecidas en la disposición s.112 1) a) de mantener el status quo entre las Partes no se aplica para mantener el empleo del denunciante.

7.22. En cuanto a que la denuncia de que la ADB no actuó expeditamente, se manifiesta que un oficial de la ADB se puso en contacto con el NSWFB el 10 de agosto de 1993 y preguntó si éste podía demorar la decisión de despedir al autor hasta que la ADB hubiera investigado la denuncia. La ADB no tiene facultades, en virtud de la Ley de lucha contra la discriminación, de obligar al NSWFB a devolver su puesto al autor. Después de que el autor notificó a la ADB que no iba a presentar una apelación ante el GREAT porque no quería recuperar su puesto, la ADB no consideró más que la cuestión fuera urgente, de conformidad con la política usual que aplica la ADB. Además, no hay pruebas de que la ADB no haya actuado imparcialmente al examinar las denuncias del autor. De hecho, es claro de la correspondencia entre la ADB y la Defensora del Pueblo de que el oficial de conciliación se ajustó a los procedimientos usuales de la ADB.

7.23. El autor dos veces denunció la conducta de la ADB en la investigación de su denuncia ante la Defensora del Pueblo de Nueva Gales del Sur. Las dos denuncias del autor fueron rechazadas. La Defensora del Pueblo informó al autor de que no investigaría la denuncia urgente del autor sobre la presunta demora de la ADB porque consideraba que la ADB había seguido su procedimiento usual para la tramitación de denuncias urgentes. El Estado Parte afirma que la denuncia del autor contra la ADB carece manifiestamente de fundamento y de méritos.

7.24. En cuanto a las denuncias del autor en relación con la manera en que el EOT tramitó la audiencia, el Estado Parte afirma que se desprende de la transcripción que, como ocurre a menudo en los casos de procedimientos en que participan personas no representadas, especialmente cuando la raison d'être particular del tribunal en la eliminación de la discriminación, el EOT tuvo gran cuidado en ser justo con el autor. El autor obtuvo una audiencia justa y relativamente prolongada (el proceso demoró cinco días). En particular, de la transcripción resulta que el EOT:

- Se comportó con suma educación en todo momento ante el autor y le prestó asistencia con el interrogatorio;
- Consintió en que el autor fuera ayudado por un amigo;
- Lo invitó "a no apresurarse, ya que hay tiempo suficiente";
- Lo protegió cuando presentó las pruebas y permitió volver a citar a los testigos a solicitud del autor;
- Permitió al autor repreguntar a uno de los testigos del NSWFB durante casi todo un día;
- En muchas ocasiones trató de prestar asistencia al autor explicándole cuáles acontecimientos y acciones se basaban o no en la raza.

7.25. El autor no ha suministrado ninguna prueba de que el proceso fuera injusto o motivado o viciado de alguna manera por la discriminación racial, o que el fallo del EOT fuera injusto. En consecuencia, el procedimiento ante el EOT no se realizó en violación del párrafo a) del artículo 5 ni resulta inefectivo en el sentido del artículo 6.

7.26. En relación con la denuncia del autor en cuanto a la Defensora del Pueblo, el Estado Parte explica que el autor presentó dos denuncias por escrito ante la Defensora del Pueblo sobre la tramitación de su caso por la ADB. La oficina de la Defensora del Pueblo se negó a investigar porque el autor contaba con otros medios de reparación ante el EOT. Según explicó el autor, debido al gran número de denuncias y a los limitados recursos de que dispone la Defensora del Pueblo para investigarlos, se da prioridad a las cuestiones en que se detectan deficiencias sistémicas y de procedimiento en la administración pública, en donde los denunciantes no cuentan con otros medios satisfactorios para lograr una solución. La denuncia del autor de que un departamento gubernamental "se puede salir con la suya" si la víctima cuenta con otros procedimientos resulta ilógica. Si existen otros medios a disposición de la víctima, el departamento gubernamental "no puede salirse con la suya".

7.27. Además, no hay absolutamente prueba alguna que preste apoyo a la denuncia de que la Defensora del Pueblo "actuó en connivencia" con los funcionarios de la ADB. En las investigaciones preliminares realizadas por la Defensora del Pueblo se advirtió que la conducta del funcionario pertinente de la ADB se conformó a los procedimientos habituales de la ADB. A falta de pruebas prima facie de conducta irregular por parte de la ADB, la Defensora del Pueblo no tenía alternativa sino negarse a investigar la denuncia del autor. Ello no hubiera cambiado por más que se hubieran celebrado más consultas con el autor.

7.28. En una carta de fecha 26 de abril de 1995, el autor se dirigió a la Defensora del Pueblo solicitando que revisara su decisión. En esa carta tuvo oportunidad de plantear sus objeciones concretas a la decisión de negarse a investigar la denuncia. No lo hizo, y simplemente reiteró su denuncia anterior y esbozó lo que había acontecido en la audiencia sobre el caso ante el EOT.

7.29. El autor no ha presentado pruebas de que la decisión de la Defensora del Pueblo fue motivada o viciada por discriminación racial, en violación del párrafo a) del artículo 5, o que ese recurso no fue efectivo en el sentido del artículo 6.

7.30. En cuanto a la denuncia del autor relativa a la decisión de la LAC de rechazar su solicitud de recibir asistencia jurídica, el Estado Parte manifiesta que la decisión se adoptó de conformidad con la Ley de la Comisión de Asistencia Jurídica y el Manual de Política y de Asistencia Jurídica, de manera tal de que no se trató al autor de manera diferente a cualquier otra persona que formule una solicitud de asistencia jurídica. La LAC informó al autor de que no se puede prestar asistencia jurídica a todas las personas en relación con las cuestiones planteadas ante el GREAT. La negativa de prestar asistencia jurídica no impidió al autor tener acceso a un proceso ante el GREAT y conducirlo de manera exitosa. El objetivo de ese organismo es que sea empleado por personas que carecen de representación. Por último, fue decisión del autor continuar su denuncia por conducto de la ADB y retirarse del trámite ante el GREAT, ya que no le interesaba ser contratado nuevamente en su puesto. En consecuencia, el autor no ha suministrado prueba alguna de que fue tratado injustamente por la LAC en cuanto a su solicitud de ser representado con asistencia jurídica ante el GREAT, o que la falta de asistencia jurídica fue el factor determinante en su decisión de lograr una solución por conducto de la ADB.

7.31. Si se trata de una cuestión para la cual se cuenta con asistencia jurídica y se satisface la comprobación del mérito, pero hay algún tipo de duda en cuanto al mérito, de conformidad con la Ley de la Comisión de Asistencia Jurídica, la LAC puede sufragar el costo de obtener una opinión de un asesor subordinado en cuanto a si el denunciante tiene perspectivas razonables de éxito. El 28 de marzo de 1995, la LAC autorizó al autor a solicitar la opinión de un asesor subordinado en cuanto a si el proceso ante el EOT tenía perspectivas razonables de éxito y la cuantía probable de la indemnización que podría recibir el autor. Los honorarios del abogado fueron sufragados por la LAC. No obstante, se determinó finalmente que la solicitud del autor no satisfacía la comprobación del mérito aplicada por la LAC. El autor no ha demostrado de qué manera la decisión de la LAC de negarle asistencia jurídica con fundamento en que su denuncia carecía de mérito es injusta o es sinónimo de tratamiento inequitativo.

7.32. Se notificó al autor, por escrito, en relación con la negativa de su solicitud de asistencia jurídica para comparecer ante el GREAT y de su solicitud de asistencia jurídica para comparecer ante el EOT, que podía presentar una solicitud para que dichas decisiones fueran examinadas por el Comité de Revisión de la Asistencia Jurídica dentro de los 28 días. El autor manifiesta que era imposible para él "respetar las fechas de las audiencias fijadas por el EOT y completar el proceso de apelación de la LAC". La LAC informó explícitamente al autor de la disposición s.57 de la Ley de la Comisión de Asistencia Jurídica, que establece el aplazamiento del proceso ante la corte o el tribunal hasta que se llegue a una decisión en la apelación ante la Comisión de Revisión de la Asistencia Jurídica. El autor no presentó una apelación ante la Comisión de Revisión de la Asistencia Jurídica en relación con ambas decisiones de rechazar su solicitud de asistencia jurídica. El hecho de que la LAC notificó al autor de su derecho de apelar es una nueva prueba de que se lo trató con justicia.

7.33. La denuncia del autor contra la LAC carece manifiestamente de fundamentos y de mérito. El autor no ha suministrado prueba alguna de que las decisiones de la LAC de negar asistencia jurídica al autor para ser representado ante el GREAT o el EOT fueron injustas o motivadas o viciadas de manera alguna por la discriminación racial y, en consecuencia, en violación del párrafo a) del artículo 5, o de que dicho recurso no fue eficaz en el sentido del artículo 6.

#### Observaciones del autor

##### A. Denuncias relativas a violaciones de la Convención por parte del Departamento de Bomberos de Nueva Gales del Sur

8.1. En cuanto al hecho de que el autor no fue nombrado a dos cargos para los que se había presentado, el autor está en desacuerdo con el argumento del Estado Parte de que la comprensión del mercado local era un criterio esencial que había sido anunciado o mencionado en la descripción del puesto de administrador de servicios, y manifiesta que mientras estuvo empleado se le asignaron distintas tareas relativas a los contratos, el mercado y las adquisiciones locales. En su solicitud demostró sus conocimientos y experiencia para realizar todas las tareas de contabilidad mencionadas en la descripción del empleo para los dos puestos. Además, tenía más condiciones que la persona nombrada como administrador de servicios, ya que el autor había asistido a un curso de capacitación de posgrado en administración de mantenimiento y tenía seis años de experiencia en la administración de servicios de comunicaciones de emergencia. Durante su empleo, se asignó al autor una tarea correspondiente al puesto de administrador de servicios, a saber, la adquisición del analizador de ensayos. Se lo trató menos favorablemente en

razón de sus antecedentes raciales, ya que ni siquiera se lo entrevistó para ambos puestos. Además, no es correcto que sólo se presentó una sola denuncia en relación con el proceso de selección, cuando presentó su denuncia ante el EOT en 1995. También planteó la cuestión en su presentación de 15 de diciembre de 1993 ante la ADB.

8.2. El autor no concuerda plenamente con la declaración del Estado Parte en relación con los pasos que llevaron a su nombramiento como oficial de ingeniería. En cuanto a su sueldo, el autor dice que no es cierto que uno de sus dos colegas recibía el mismo sueldo que él. El EOT determinó que ese colega también recibía dietas porque había sido colocado en una lista especial de "llamado a petición" que le daba un sueldo adicional y acceso permanente a un automóvil.

8.3. En cuanto a la cuestión del contrato a prueba, el autor afirma que, en virtud de la sección 28(2) de la Ley de administración del sector público, se puede nombrar a una persona a un cargo en la administración pública sin que se le exija pasar por un período a prueba. Habida cuenta de sus calificaciones, capacidad y experiencia, se le podría haber exceptuado del período de prueba. El motivo por el cual no se lo hizo se basó en consideraciones de raza.

8.4. En cuanto al volumen de trabajo, el autor dice que tuvo que trabajar durante el feriado de Pascua a fin de completar un proyecto que, habida cuenta de su complejidad, demoró más tiempo que el sugerido por sus supervisores. También dice que su supervisor trataba al personal emigrante como ciudadanos de segunda clase y que es falsa su lamentación y negativa de haber tenido intenciones discriminatorias.

8.5. El autor insiste en que fue segregado por los oficiales blancos en un viaje a Melbourne, en relación con un proyecto en que estaba trabajando y para el que había sido enviado previamente a Sidney. En cuanto a la capacitación, el curso de comunicación para la flota móvil se refería a las últimas tecnologías en comunicaciones por radiomóviles. El autor era el empleado del NSWFB que más merecía asistir a ese curso, ya que él era responsable de los proyectos de comunicaciones radiales. El costo del curso no era demasiado elevado.

8.6. En cuanto a la declaración del Estado Parte de que el autor no se presentó cuando el cargo fue anunciado nuevamente, el autor manifiesta que para ese entonces ya había sido despedido. La presentación de la solicitud hubiera entrañado que tendría que competir, como candidato externo, con otros cientos de postulantes. Además, habría sido inútil. Como determinó el EOT, el NSWFB no tenía deseos de emplearlo.

8.7. En cuanto a la afirmación del Estado Parte de que el autor se había negado a realizar tareas que le habían sido asignadas, el autor hace referencia al fallo del EOT, en el que el tribunal consideró que los incidentes a que habían hecho referencia sus superiores no entrañaban una negativa clara del autor. También manifiesta que nunca se negó a cumplir una orden legítima ni solicitó que se le diera el sueldo de un ingeniero; las afirmaciones del Estado Parte de que se rehusó a realizar ciertas tareas si no recibía la compensación pertinente carecían de fundamento. En cuanto a la armonía y la productividad del lugar del trabajo, ninguno de los empleados formuló denuncia alguna en su contra y el EOT también determinó que no había prueba alguna de que hubiera creado una tensión que afectara al lugar del trabajo.



B. Denuncias relativas a violaciones de la Convención por parte de la Junta de Lucha contra la Discriminación, el Tribunal de Igualdad de Oportunidades, la Defensora del Pueblo y la Comisión de Asistencia Jurídica

8.8. El autor afirma que, cuando pidió a la ADB que se encargara de su caso con carácter urgente, ya que temía ser despedido, la ADB se limitó a informar al NSWFB de que se había presentado una denuncia. La ADB no actuó expeditamente y deliberadamente demoró sus actividades hasta que se produjo el despido. El autor también afirma que la ADB no estaba dispuesta a investigar sus denuncias relativas a la "discriminación en el nombramiento", en una tentativa por reducir al mínimo sus perspectivas de éxito ante el EOT y a la obtención de asistencia jurídica; de hecho, la resolución sin fundamentos de la ADB de que la denuncia del autor carecía de fondo socavó sus perspectivas de éxito en otros órganos.

8.9. El autor denuncia la manera en que el EOT tramitó su caso. Por ejemplo dice que no ordenó a la ADB que suministrara un oficial para que prestara asistencia en la investigación, a pesar del hecho de que podría haberlo hecho en virtud de las disposiciones de la Ley de lucha contra la discriminación; durante la realización de la investigación, el EOT dio ventajas al NSWFB; perjudicó todavía más al autor al celebrar la audiencia en público, informando a los medios de difusión y publicando el fallo; durante la audiencia se le entregó una gran cantidad de documentación duplicada para su lectura; no obstante no se le dio más tiempo para leerla, salvo unos pocos minutos de aplazamiento; de las transcripciones de la audiencia, de cinco días de duración, se desprende que no tuvo tiempo suficiente para repreguntar a los seis testigos del NSWFB; dos de los testigos presentados por el NSWFB eran migrantes, cuyo testimonio en el banquillo no coincidía plenamente con sus declaraciones juradas; el EOT permitió al NSWFB estar representado por un letrado de la corona, frente al autor, que carecía de representación y de testigos.

8.10. En su fallo, el EOT justificó el trato que recibió el autor de las autoridades como "injusto", "desafortunado", "explotación", "negativo", etc., pero no reconoció las repercusiones discriminatorias y los resultados en el autor debido a su raza diferente a otros en circunstancias similares. El EOT no reconoció la pauta continua de trato desigual entre el autor y los otros dos oficiales que se encontraban en las mismas circunstancias y consideró que el acoso basado en la raza en el lugar de trabajo durante el horario de trabajo habían sido simplemente bromas realizadas en ocasiones sociales.

8.11. El autor afirma que su expediente personal en el NSWFB fue solicitado por el EOT y que no se le permitió inspeccionarlo. El fallo del EOT indica que en su expediente personal figura una carta, de fecha 4 de mayo de 1993, según la cual se lo debía considerar para un nuevo ascenso al final del primer año de empleo. El autor expresa dudas sobre la autenticidad de esa carta y considera que fue "plantada" por el EOT a fin de justificar su fallo de que el NSWFB no discriminó por motivos raciales.

8.12. El autor manifiesta que la Defensora del Pueblo abusó de sus facultades discrecionales al negarse a investigar sus denuncias y al haber deliberadamente interpretado erróneamente la sección 13 de la Ley del Defensor del Pueblo, a pesar de que el autor había detectado deficiencias sistémicas y de procedimiento en la ADB. La Defensora del Pueblo no respondió por qué no había investigado los actos ilícitos de los oficiales de la ADB. La Defensora del Pueblo actuó deliberadamente al no comprender que en un caso, la ADB "se salió con la suya" al

actuar en connivencia con el NSWFB y al declarar que carecía de fundamento la denuncia del autor de que había sido objeto de victimización. Más tarde la denuncia de victimización se sustanció y el NSWFB pagó una indemnización, y no la ADB. Después de haber recibido dos denuncias contra la administración pública, no es justo que la Defensora del Pueblo se fiase de la información y el asesoramiento suministrado por esa misma administración pública y que informara de ello al autor. El autor envió una carta a la Defensora del Pueblo, de fecha 26 de abril de 1995, en que explicó en detalle los tipos de conducta impropia del oficial de la ADB. Además, la Defensora del Pueblo no asesoró al autor sobre el tipo de información adicional que necesitaba para reabrir el caso.

8.13. El autor manifiesta que el informe sobre el letrado patrocinado por la LAC y la decisión de la LAC de negarle asistencia jurídica fueron injustos, ya que el autor pudo demostrar con éxito ante el EOT su caso de victimización. No es correcto decir que el autor tuvo que elegir a la ADB en lugar del GREAT, porque no le interesaba ser reincorporado a su puesto. ¿Si no le hubiera interesado la reincorporación, por qué la buscó por conducto del EOT? El verdadero motivo por el cual no apeló ante el GREAT fue la denegación de asistencia jurídica.

8.14. Por último, el autor no está de acuerdo con las observaciones del Estado Parte en relación con que no se ha violado el artículo 2 de la Convención. El autor hace referencia a la opinión del Comité que figura en la comunicación N° 4/1991, en que dijo que el Comité no puede aceptar que, por sí sola, la promulgación de una ley que convierte en acto criminal a la discriminación racial represente el cumplimiento cabal de las obligaciones de los Estados Partes en virtud de la Convención<sup>b</sup>.

#### Examen del fondo

9.1. El Comité ha examinado el caso del autor a la luz de todas las presentaciones y la prueba documental producida por las partes, según se exige en el inciso a) del párrafo 7 del artículo 14 de la Convención y el artículo 95 de su reglamento, y basa sus conclusiones en las siguientes consideraciones.

9.2. El Comité observa que las denuncias del autor se examinaron de conformidad con la legislación y los procedimientos establecidos por el Estado Parte para encarar los casos de discriminación racial. En particular, observa que la denuncia fue examinada en primer lugar por la Junta de Lucha contra la Discriminación de Nueva Gales del Sur (ADB) y, en apelación, por el Tribunal de Igualdad de Oportunidades (EOT). El EOT examinó las denuncias del autor relativas a la discriminación racial y la victimización en cuanto a su nombramiento, empleo y despido. Sobre la base de la información de que dispone, en particular el texto del fallo del EOT, el Comité considera que el EOT examinó el caso a fondo y de manera equitativa.

9.3. El Comité considera que, como norma general, corresponde a los tribunales internos de los Estados Partes de la Convención examinar y evaluar los hechos y las pruebas del caso particular. Después de examinar el caso que tiene ante sí, el Comité concluye que en el fallo del EOT no hay defectos obvios.

---

<sup>b</sup> CERD/C/42/D/1991, párrafo 6.4.

10. En las circunstancias del caso, el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial, actuando en virtud del inciso a) del párrafo 7 del artículo 14 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, considera que de los hechos presentados no surge que el Estado Parte haya violado la Convención.

11. En virtud del inciso b) del párrafo 7 del artículo 14 de la Convención, el Comité sugiere al Estado Parte que simplifique el procedimiento establecido para abordar las denuncias de discriminación racial, en particular aquellas en que se cuente con más de un recurso, y evitar toda demora en el examen de dichas denuncias.

-----