



**Convención sobre la eliminación  
de todas las formas de  
discriminación contra la mujer**

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

---

**Comité para la Eliminación de la Discriminación  
contra la Mujer**

**Comunicación N° 28/2010**

**Dictamen aprobado por el Comité en su 51° período de sesiones,  
celebrado del 13 de febrero al 2 de marzo de 2012**

<i>Presentada por:</i>	R. K. B. (representada por la abogada Ozge Yildiz Arslan)
<i>Presunta víctima:</i>	La autora
<i>Estado parte:</i>	Turquía
<i>Fecha de la comunicación:</i>	14 de julio de 2009 (comunicación inicial)
<i>Referencias:</i>	Transmitida al Estado parte el 28 de octubre de 2010 (no se publicó como documento)
<i>Fecha de aprobación del dictamen:</i>	24 de febrero de 2012

## Anexo

### **Dictamen del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer a tenor del artículo 7, párrafo 3, del Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (51º período de sesiones)**

respecto de la

#### **Comunicación N° 28/2010\* \*\***

<i>Presentada por:</i>	R. K. B. (representada por la abogada Ozge Yildiz Arslan)
<i>Presunta víctima:</i>	La autora
<i>Estado parte:</i>	Turquía
<i>Fecha de la comunicación:</i>	14 de julio de 2009 (comunicación inicial)
<i>Referencias:</i>	Transmitida al Estado parte el 28 de octubre de 2010 (no se publicó como documento)

*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 24 de febrero de 2012,

*Aprueba* el siguiente:

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

1. La autora de la comunicación es la Sra. R. K. B., ciudadana turca, nacida el 1º de enero de 1969. Afirma que es víctima de violaciones por parte de Turquía de los derechos que le confieren el artículo 1; el artículo 2, apartados a) y c); el artículo 5, apartado a), y el artículo 11, párrafo 1 a) y d), de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (la Convención). La autora está representada por la abogada Sra. Ozge Yildiz Arslan. La Convención y su Protocolo Facultativo entraron en vigor para Turquía el 19 de enero de 1986 y el 29 de enero de 2003, respectivamente.

---

\* Participaron en el examen de la presente comunicación los siguientes miembros del Comité: Sra. Nicole Ameline, Sra. Magalys Arocha Domínguez, Sra. Violet Tsisiga Awori, Sra. Barbara Evelyn Bailey, Sra. Olinda Bareiro Bobadilla, Sr. Niklas Bruun, Sra. Náela Mohamed Gabr, Sra. Soledad Murillo de la Vega, Sra. Violeta Neubauer, Sra. Pramila Patten, Sra. Victoria Popescu, Sra. Zohra Rasekh, Sra. Patricia Schulz, Sra. Dubravka Šimonović y Sra. Zou Xiaojiao.

\*\* El presente documento incluye el voto particular (concurrente) de la Sra. Pramila Patten.

### Antecedentes de hecho

2.1 Desde junio de 2000, la autora trabajaba como cajera, aprendiz de contadora y maquilladora en una peluquería unisex de Kocaeli. El 8 de febrero de 2006 se rescindió su contrato, supuestamente porque una clienta se había quejado de ella. La autora no recibió ninguna otra información sobre los motivos de su despido. En su comunicación inicial al Comité, la autora hace referencia al testimonio de la Sra. G. D., quien confirmó que, antes de que la autora dejase el lugar de trabajo, uno de los gerentes de la peluquería trató de hacerle firmar un documento en el que declarase que había podido ejercer todos sus derechos. Según la deposición del mismo testigo, el gerente amenazó a la autora con que, si no firmaba ese documento, "difundiría rumores sobre las relaciones de la autora con otros hombres". Aunque la autora, que está casada, tenía "mucho miedo" de que ello la perjudicara, se negó a firmar el documento en cuestión.

2.2 El 10 de febrero de 2006, la autora presentó a la Sala Tercera del Tribunal del Trabajo de Kocaeli una demanda inicial de indemnización por despido y por otros perjuicios relacionados con el empleo, ya que su contrato de trabajo había sido rescindido sin motivo justificado. La autora sostiene que, con arreglo al artículo 19 de la Ley del trabajo, el empleador tiene que notificar claramente las razones del despido de un empleado. La autora pidió a la Sala Tercera del Tribunal del Trabajo de Kocaeli que le concediera una indemnización de 1.750 liras turcas. En una petición de modificación, la autora elevó su reivindicación a 19.424,14 liras turcas.

2.3 En su defensa, el empleador de la autora presentó a la Sala Tercera del Tribunal del Trabajo de Kocaeli, el 1º de mayo de 2006, una carta de respuesta y, en una fecha no indicada, una copia de la notificación de la rescisión del contrato, de fecha 8 de febrero de 2006, en la que se afirmaba que se había amonestado verbalmente a la autora en varias ocasiones por su comportamiento, que era contrario a la ética empresarial, y que la autora no había dado explicaciones. En esos documentos, el empleador afirmaba que la autora había dado lugar a rumores al haber establecido unas relaciones que, yendo más allá de la simple amistad, "parecían ser de índole sexual con personas del sexo opuesto en el lugar de trabajo". El empleador argumentó ante la Sala Tercera del Tribunal del Trabajo de Kocaeli que en su esfera de actividad era de capital importancia que los empleados no incurrieran ni en el más mínimo atentado contra la moral, y pidió que se sobreseyera la causa. Asimismo argumentó que la autora no tenía derecho a indemnización por despido ni por incumplimiento del plazo de preaviso, que se habían pagado íntegramente las sumas reclamadas por la autora en relación con el trabajo, que habían prescrito todas las reclamaciones, que la autora había firmado recibos sin formular objeciones y que se le había pagado el salario de febrero de 2006 por giro postal.

2.4 Durante el proceso, la Sala Tercera del Tribunal del Trabajo de Kocaeli escuchó a los testigos de ambas partes. El marido de la autora testificó ante la Sala Tercera del Tribunal del Trabajo de Kocaeli sobre la integridad moral de su esposa y declaró que el Sr. D. U., colega de la autora con el que, según algunos rumores, esta había tenido relaciones, era solamente un amigo de la familia. También declaró que la mayoría de los hombres casados que trabajaban en la peluquería con la autora tenían relaciones extramatrimoniales, y que su esposa había expresado en ocasiones la repugnancia que le producía esa situación. La Sra. G. D., excolega de la autora, confirmó en su testimonio la versión de la autora en el sentido de que, después del despido de esta, el Sr. D. U. le había pedido que desistiese del proceso, pues de lo contrario el empleador la acusaría de tener una aventura con un hombre llamado Sr. M. Y. La Sra. G. D. también confirmó que la autora no había tenido ninguna relación con el Sr. D. U., y que creía que los problemas de la autora comenzaron cuando esta se negó a dar las llaves de su casa al segundo gerente de la peluquería, Sr. M. A., que quería llevar allí a su amiga, aunque estaba casado.

2.5 La Sala Tercera del Tribunal del Trabajo de Kocaeli también escuchó a testigos de descargo. En cuanto a los motivos alegados del despido de la autora, un testigo de descargo, el Sr. H. U., dijo que una clienta se quejó de la autora. Entre los otros testigos de descargo, el gerente de la peluquería, Sr. M. A., afirmó que la autora había tenido una relación con uno de los gerentes, el Sr. D. U. Añadió que la autora y el Sr. D. U. ya habían tenido relaciones cuando eran solteros, y que esas relaciones continuaron después de haberse casado cada uno de ellos con sendas personas unos dos o tres años antes del despido de la autora. El Sr. M. A. testificó también que la relación entre la autora y el Sr. D. U. afectó al trabajo de la autora. En particular, cuando el Sr. D. U. se ocupaba de clientas, la autora reaccionaba demostrando celos, lo que hacía que sus colegas y los clientes se sintiesen incómodos. Añadió que la autora y el Sr. D. U. se apartaban de los demás y comían juntos fuera de la oficina, y que la autora aprovechaba su relación con el Sr. D. U. y en ocasiones llegaba tarde al trabajo. Durante los últimos cinco años, no había maquillado a las clientas que no le gustaban, pero se había tolerado su comportamiento. El Sr. M. A. también testificó que, poco antes del despido de la autora, una clienta, la Sra. A. A., se quejó al dueño de la tienda, Sr. A. G., de que la autora "tenía una aventura imprudente" con un colega. Según el Sr. M. A., se pidió a la autora que diera explicaciones, pero la autora no lo hizo y fue despedida. El Sr. M. A. también declaró que el hecho de que pidiera a otros colegas las llaves de sus casas (véase el párrafo 2.4 *supra*) estaba relacionado exclusivamente con su vida privada y no tenía nada que ver con la autora.

2.6 La autora declara que la carta de respuesta del empleador y la notificación de la rescisión del contrato, presentadas durante las actuaciones del tribunal, fueron lo que hizo que supiera "por primera vez" que su contrato había sido rescindido a causa de unas "relaciones que parecían ser de índole sexual con personas del sexo opuesto". El 6 de junio de 2007, la autora interpuso un nuevo recurso por su despido injusto. Afirmó que, como el empleador sostenía que el despido de la autora se debió a la relación de esta con el Sr. D. U., y como el Sr. D. U. había continuado trabajando, ese comportamiento del empleador era una "prueba de discriminación por motivos de género en el trabajo", proscrita por el artículo 5 de la Ley del trabajo<sup>1</sup>. En consecuencia, la autora pidió al tribunal que le concediera una indemnización de 4.446 liras turcas (suma equivalente a cuatro meses de salario bruto) con arreglo a esa disposición. El 5 de julio de 2007, la Sala Tercera del Tribunal del Trabajo de Kocaeli acumuló las dos acciones, relativas respectivamente a: a) la indemnización por despido y por desempleo, y b) la indemnización por discriminación por motivos de género.

---

<sup>1</sup> El artículo 5 de la Ley del trabajo N° 4857 (2003), "Principio de igualdad de trato", dispone lo siguiente:

"No será admisible en las relaciones laborales ninguna discriminación por motivos de idioma, raza, sexo, opinión política, creencias filosóficas, religión o motivos similares.

A menos que existan razones fundamentales para dar un trato diferente, el empleador no deberá hacer ninguna discriminación entre un empleado a tiempo completo y un empleado a tiempo parcial o entre un empleado que trabaje en virtud de un contrato por un período de tiempo definido y un empleado que trabaje en virtud de un contrato por un período de tiempo indefinido.

Salvo por razones biológicas o por motivos relacionados con la naturaleza del trabajo, el empleador no deberá hacer objeto de ninguna discriminación, ni directa ni indirectamente, a ningún empleado en la celebración, las condiciones, la ejecución y la rescisión de su contrato de trabajo por motivos de sexo o de maternidad.

No será admisible el establecimiento de una remuneración diferente para empleos similares o por trabajo de igual valor.

La aplicación de las disposiciones especiales de protección por motivo de sexo del empleado no será razón para pagar a este un salario más bajo.

Si el empleador no cumple las disposiciones que anteceden en la ejecución o rescisión de la relación laboral, el empleado podrá exigir una indemnización de hasta cuatro meses de su salario, además de las otras prestaciones de las que se le haya privado. Esta disposición se aplicará sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 31 de la Ley de sindicatos.

Aunque estas disposiciones se aplicarán sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 20, la carga de la prueba del incumplimiento de las disposiciones que anteceden por parte del empleador recaerá sobre el empleado.

Sin embargo, si el empleado demuestra que hay grandes probabilidades de tal incumplimiento, la carga de la prueba de que la presunta violación no se ha materializado recaerá sobre el empleador".

2.7 El 14 de septiembre de 2007, la Sala Tercera del Tribunal del Trabajo de Kocaeli llegó a la conclusión de que el contrato había sido rescindido sin motivo justificado. Habiendo examinado la notificación de la rescisión del contrato de fecha 8 de febrero de 2006 y las deposiciones de los testigos presentados por las partes, el tribunal concluyó que el empleador no había aportado ninguna prueba concreta de que la autora hubiera mantenido "relaciones de índole sexual con personas del sexo opuesto". El tribunal aceptó el argumento de la autora de que no se podía afirmar que actos tales como "comer, llegar al trabajo y salir del trabajo" junto con el Sr. D. U. hubieran violado la ética empresarial y exigieran que se rescindiese inmediatamente el contrato de trabajo. En cuanto a la queja de la Sra. A. A., cliente de la peluquería, contra la autora, la Sala Tercera del Tribunal del Trabajo de Kocaeli determinó que los testigos habían hecho declaraciones contradictorias. En consecuencia, el tribunal llegó a la conclusión de que, dado el plazo de preaviso para el despido de la autora, no estaba justificada la rescisión de su contrato. El empleador fue condenado a pagar a la autora un importe total de 15.295,04 liras turcas en concepto de indemnización por despido y de pago por incumplimiento del plazo de preaviso, con arreglo a la evaluación hecha por el experto conforme a las prácticas empresariales establecidas.

2.8 En cuanto a la denuncia hecha por la autora en el sentido de que la rescisión de su contrato de trabajo se debía a discriminación por motivos de género, y de que, por lo tanto, se la debía indemnizar de conformidad con el artículo 5 de la Ley del trabajo, la Sala Tercera del Tribunal del Trabajo de Kocaeli llegó a la conclusión de que no cabía afirmar que la autora hubiera sido despedida únicamente por ser mujer. El hecho de que el Sr. D. U. aún estuviera empleado en la peluquería no era suficiente para probar la discriminación por motivos de género. Tampoco se pudo concluir que el empleador hubiera incumplido su obligación de dar igual trato en lo que se refería a la "relación emocional" de la autora con el Sr. D. U. Aunque se afirmó que esa relación había sido el motivo del despido, el empleador no lo había probado y la autora no lo había aceptado. Si bien la autora podría reclamar una indemnización fundada en otras bases legales como consecuencia del argumento de defensa antes mencionado del empleador, no cabía considerar que la actitud del empleador fuera contraria al principio de igualdad establecido en el artículo 5 de la Ley del trabajo. La Sala Tercera del Tribunal del Trabajo de Kocaeli llegó a esta conclusión después de examinar la forma en que se había despedido a la autora; los acontecimientos que habían tenido lugar antes de su despido; las deposiciones de los testigos de las partes; el uso del plural en la expresión "con personas del sexo opuesto" que figuraba en la notificación de la rescisión, pidiendo a la autora que diera explicaciones; la referencia a la queja de la cliente como motivo del despido de la autora; el hecho de que la autora hubiera negado haber tenido una relación "emocional e inmoral" con el Sr. D. U., y el hecho de que en la peluquería hubiera que emplear a mujeres especialmente.

2.9 El 14 de julio de 2006, la autora inició también actuaciones penales por difamación contra el gerente de la peluquería, Sr. M. A., y otros dos empleados, que habían preparado la notificación de la rescisión del contrato en la que se indicaba que la autora había tenido un comportamiento poco ético al tener relaciones de índole sexual con personas del sexo opuesto en el lugar de trabajo. El 5 de septiembre de 2007, el Fiscal Jefe de Kocaeli inculpó formalmente por difamación al gerente de la peluquería, Sr. M. A., y a otros dos empleados, que habían preparado la notificación de la rescisión del contrato. La acusación fue presentada como prueba por la autora a la Sala Tercera del Tribunal del Trabajo de Kocaeli. En su fallo de 1º de abril de 2008, la Sala Primera del Tribunal de Magistrados de Kocaeli declaró culpables de difamación al gerente de la peluquería, Sr. M. A., y a otro empleado, llegando a la conclusión de que los testimonios relacionados con la notificación de la rescisión del contrato de fecha 8 de febrero de 2006 se referían exclusivamente a la vida privada de la autora.

2.10 La autora apeló contra la decisión de la Sala Tercera del Tribunal del Trabajo de Kocaeli ante el Tribunal de Casación, y argumentó que esa decisión era contraria no solo al principio de igualdad de trato establecido en la Ley del trabajo sino también a las obligaciones que la Convención imponía a Turquía. En el escrito, la autora afirmó que las razones por las que se la había despedido constituían discriminación por motivos de género y pidió que se anulase la decisión de la Sala Tercera del Tribunal del Trabajo de Kocaeli. El 2 de abril de 2009, el Tribunal de Casación desestimó la apelación, sin ninguna referencia a la pretensión de la autora de que se había incurrido en una discriminación por motivos de género con arreglo a la Convención.

### **La demanda**

3.1 La autora afirma que ha sido víctima de una violación del artículo 2, apartado a), de la Convención. Aunque el artículo 5 de la Ley del trabajo garantiza el principio de la igualdad de trato de hombres y mujeres, ese principio no fue aplicado ni por la Sala Tercera del Tribunal del Trabajo de Kocaeli ni por el Tribunal de Casación. La autora añade que sostuvo específicamente ante los tribunales nacionales que Turquía era Estado parte en la Convención y que, en virtud del artículo 90 de la Constitución de Turquía, la Convención formaba parte del ordenamiento jurídico interno y debería haber sido aplicada por los tribunales. Sin embargo, hicieron caso omiso tanto de los argumentos aducidos por la autora como de las pruebas que esta había presentado en relación con su pretensión de que se había incurrido en discriminación por motivos de género. Además, el Tribunal de Casación no dio ninguna justificación o explicación de por qué desestimaba la apelación de la autora.

3.2 La autora afirma además que es víctima de una transgresión del artículo 2, apartado c), de la Convención, porque el Estado parte no la protegió contra la discriminación por motivos de género, aunque en el artículo 5 de la Ley del trabajo se reconoce el principio de la igualdad de género.

3.3 La autora también alega que se infringió el artículo 5, apartado a), de la Convención. Pese a lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley del trabajo, los tribunales nacionales siguen resolviendo habitualmente con arreglo a ideas similares, vigentes en el pasado. Se hizo caso omiso de la denuncia de la autora de que había sido objeto de discriminación por motivos de género, y los tribunales demostraron que tenían prejuicios sociales y no tuvieron en cuenta que el empleador inquirió sobre la moralidad y la intimidad de la autora por tratarse de una mujer, pero nunca examinó el comportamiento de los empleados varones desde el punto de vista de la moralidad. Por otra parte, mientras que se hizo caso omiso de los actos ilícitos de los empleados varones, los presuntos actos ilícitos de la autora fueron considerados como motivo justificado para despedirla, ya que la Sala Tercera del Tribunal del Trabajo de Kocaeli concluyó que el despido era ilegal exclusivamente porque el empleador no había presentado ninguna prueba concreta de que la autora hubiera entablado relaciones de índole sexual con personas del sexo opuesto.

3.4 La autora afirma que es víctima de una violación del artículo 11, párrafo 1 a) y d), de la Convención. Su empleador trató de obligarla a firmar un documento en el que declaraba que había podido ejercer todos sus derechos, con lo que no habría podido llevarlo a juicio. El empleador la amenazó con que, si no firmaba ese documento, difundiría rumores en el sentido de que la autora tenía relaciones con otros hombres. Esto la exponía a una discriminación basada en el género, o acoso, por parte del empleador, y los tribunales no se ocuparon de este aspecto ni le concedieron una indemnización por ello. El principio de la igualdad de trato fue vulnerado también al despedirse a una empleada por una presunta relación extramatrimonial en el trabajo.

3.5 Por último, la autora afirma que se vulneró el artículo 1 de la Convención. Alega que el Estado parte, al tolerar violaciones de varias disposiciones de la Convención, no cumplió las obligaciones que le impone su artículo 1.

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

4.1 En sus escritos de 28 de abril de 2011, el Estado parte impugna la admisibilidad de la comunicación en virtud del artículo 4, párrafo 2 b) y c), del Protocolo Facultativo de la Convención. En cuanto a los hechos, el Estado parte afirma que, según el empleador, la autora llegaba frecuentemente tarde al trabajo y se negaba a hacer algunas tareas. Sin embargo, el empleador toleró esta situación hasta el día en que una de las clientas se quejó. Se pidió a la autora que diera explicaciones sobre esa queja. La autora no atendió esa solicitud y decidió no ir a trabajar en los días siguientes.

4.2 El Estado parte sostiene que la denuncia de violación del artículo 2, apartado a), de la Convención es incompatible con las disposiciones de esta, es manifiestamente infundada y está insuficientemente justificada, porque la autora no hizo referencia en su comunicación a ninguna deficiencia de la legislación y porque el Estado parte ha promulgado desde fines de los años noventa importantes disposiciones legislativas sobre los derechos de la mujer y la igualdad de género. El Estado parte se refiere específicamente a la incorporación del artículo 2 de la Convención en el artículo 10 de su Constitución en 2004<sup>2</sup>. Añade que el Estado parte asumió la obligación no solo de abstenerse de toda discriminación por motivos de género, sino también de tomar todas las medidas y adoptar las políticas necesarias para que las mujeres y los hombres tengan los mismos derechos y dispongan de medios para disfrutar de ellos.

4.3 El Estado parte también sostiene que la denuncia de violación del artículo 5, apartado a), de la Convención es incompatible con las disposiciones de esta, es manifiestamente infundada y está insuficientemente justificada, porque la autora no hace referencia a ningún comportamiento social y cultural que el Estado parte no haya tratado de modificar adoptando las medidas pertinentes. Por lo tanto, no existe ninguna relación clara entre el despido de la autora y un modelo social y cultural.

4.4 El Estado parte sostiene además que la denuncia de violación del artículo 11, párrafo 1, de la Convención es manifiestamente infundada y está insuficientemente justificada. Considera que la autora no ha presentado suficiente información sustantiva sobre un eventual vínculo entre su despido y su supuesta relación con el Sr. D. U. ni sobre ningún tipo de discriminación entre el Sr. D. U. y la autora. El Estado parte sostiene que la autora fue despedida porque no acudía regularmente al trabajo y porque no actuaba en consonancia con la ética empresarial, mientras que el Sr. D. U. no había creado ningún problema de absentismo, y ningún cliente se había quejado de él.

4.5 En cuanto al fondo de la comunicación, el Estado parte se refiere a la decisión de la Sala Tercera del Tribunal del Trabajo de Kocaeli, que concluyó que "el contrato de trabajo de la demandante fue rescindido sin motivo justificado por el acusado" y ordenó al demandado que pagase a la autora una indemnización pecuniaria de aproximadamente 15.000 liras turcas. La Sala Tercera del Tribunal del Trabajo de Kocaeli concluyó también que "el hecho de que el Sr. D. U. no fuera despedida por el empleador no [era] suficiente para probar que hubiera discriminación por motivos de género", y en consecuencia resolvió que no había base alguna para ninguna otra indemnización. El Estado parte afirma que, con arreglo a la decisión adoptada por la Sala Tercera del Tribunal del Trabajo de Kocaeli sobre la base del artículo 5 de la Ley del trabajo de Turquía y en contra de las pretensiones de la autora, esta no fue despedida como consecuencia de su relación con el Sr. D. U., sino

<sup>2</sup> El artículo 10 de la Constitución dispone que: "El hombre y la mujer tienen iguales derechos. El Estado tendrá la obligación de hacer que esa igualdad exista en la práctica".

porque no asistía regularmente al trabajo y no actuaba en consonancia con la ética empresarial. Por lo tanto, el Estado parte concluye que en la demanda de la autora no hay elementos nuevos que puedan llevar a la adopción de una decisión diferente de la decisión de la Sala Tercera del Tribunal del Trabajo de Kocaeli.

#### **Comentarios de la autora a las observaciones del Estado parte**

5.1 En sus escritos de 3 de junio de 2011, la autora sostiene que el Estado parte interpreta erróneamente tanto sus afirmaciones ante el Comité como las decisiones de los tribunales nacionales. La autora reconoce que el Estado parte ha introducido algunos cambios innovadores e importantes en su legislación y en la Constitución en lo que concierne a la igualdad de género. Sin embargo, afirma que esas nuevas disposiciones no se aplican en la práctica. Por lo tanto, la autora no está reclamando por la falta de disposiciones legislativas, sino por la falta de aplicación práctica del principio de la igualdad de género.

5.2 Con respecto a la infracción denunciada del artículo 11, párrafo 1 d), de la Convención, la autora sostiene que el Estado parte ha interpretado erróneamente las pretensiones de cada una de las partes en el litigio ante la Sala Tercera del Tribunal del Trabajo de Kocaeli. Por lo tanto, reitera que, cuando fue despedida, el empleador le dijo que el motivo de su despido era la queja de una clienta, y no le dio ninguna otra explicación. La autora recuerda que, según el testimonio de la Sra. G. D., testigo presentado por la autora, uno de los gerentes había tratado de forzarla a firmar un documento en el que se declaraba que la autora había podido ejercer todos sus derechos, y la había amenazado con que, si se negaba a firmar el documento, difundiría rumores en el sentido de que la autora tenía una relación con un cliente. La autora no firmó el documento en cuestión y presentó una denuncia ante la Sala Tercera del Tribunal del Trabajo de Kocaeli para obtener una indemnización por despido y por otros perjuicios relacionados con el empleo.

5.3 Durante el proceso, sin embargo, el empleador presentó a la Sala Tercera del Tribunal del Trabajo de Kocaeli una carta de respuesta y una notificación de la rescisión de contrato en las que afirmaba que la autora había sido despedida porque había tenido una relación sexual con un compañero de trabajo, hacía gala de esa relación, tenía un comportamiento poco ético, contrario a la ética empresarial, y había dado lugar a rumores en el lugar de trabajo. Un testigo presentado por el empleador, el Sr. M. A., también declaró que la autora tenía una relación con un colega, el Sr. D. U. Por lo tanto, la autora subraya que, contrariamente a lo que aseveraba el Estado parte, el empleador había hecho esas afirmaciones. En vista de las alegaciones del empleador, la autora presentó una nueva demanda, por discriminación por motivos de género en el lugar de trabajo, a la Sala Tercera del Tribunal del Trabajo de Kocaeli, que acumuló los dos asuntos. La autora sostiene que la Sala Tercera del Tribunal del Trabajo de Kocaeli no aceptó los argumentos del empleador en el sentido de que había pedido explicaciones a la autora, quien no las había dado, y de que la autora no acudía regularmente al trabajo y no actuaba con arreglo a la ética empresarial. Esa fue precisamente la razón por la que la Sala Tercera del Tribunal del Trabajo de Kocaeli ordenó al empleador que pagase a la autora una indemnización por despido y por otros perjuicios relacionados con el empleo.

5.4 Por otra parte, la autora afirma que los tribunales del Estado parte deberían haber considerado conjuntamente la afirmación del empleador de que la autora tenía una relación con un colega, la notificación de la rescisión del contrato presentada por el empleador, y los testimonios de los testigos. Estos elementos, considerados en conjunto, demuestran que las normas aplicadas a los empleados varían en función del género del empleado y que los trabajadores y las trabajadoras no reciben el mismo trato, especialmente en lo que se refiere a la evaluación de su trabajo. Además, los tribunales del Estado parte no tomaron en consideración la inculpación formulada por el Fiscal Jefe el 5 de septiembre de 2007 y

presentada por la autora como prueba (véase el párrafo 2.9 *supra*). La Sala Tercera del Tribunal del Trabajo de Kocaeli no tuvo en cuenta esos elementos al decidir sobre la denuncia por discriminación de género presentada por la autora. En la apelación, el Tribunal de Casación no fundamentó su resolución de mantener la decisión de la Sala Tercera del Tribunal del Trabajo de Kocaeli. Por consiguiente, los tribunales vulneraron el derecho a la igualdad de trato conferido a la autora por el artículo 11, párrafo 1 d), de la Convención.

5.5 La autora invoca además una violación del artículo 2, apartado a), de la Convención, ya que el Estado parte no ha dado efecto al artículo 5 de la Ley del trabajo. También afirma a este respecto que se ha infringido el artículo 2, apartado c), ya que el Estado parte no ha establecido la protección jurídica de los derechos de la mujer en igualdad de condiciones con el hombre ni garantiza, por conducto de los tribunales nacionales competentes, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación.

5.6 Con respecto a la infracción alegada del artículo 5, apartado a), de la Convención, la autora considera que demostró que tanto la Sala Tercera del Tribunal del Trabajo de Kocaeli como el Tribunal de Casación habían adoptado sus decisiones con arreglo a antiguas prácticas y costumbres. La autora reafirma que, aunque conforme al artículo 5 de la Ley del trabajo los tribunales han de investigar si un empleador incurre en discriminación por motivos de género, en su caso los tribunales hicieron caso omiso de todos los hechos que adujo y de todas las pruebas que presentó en relación con esa discriminación, y aprobaron los papeles y comportamientos estereotipados de dominio masculino en relación con la autora. Por otra parte, la Sala Tercera del Tribunal del Trabajo de Kocaeli declaró en su decisión que en el lugar en que trabajaba la autora se empleaba principalmente a mujeres, afirmación que no se hizo durante las actuaciones y que no correspondía a los hechos. Por lo tanto, en opinión de la autora, una afirmación de ese tipo también constituía un prejuicio.

#### **Comentarios adicionales del Estado parte**

6.1 El 26 de julio de 2011, el Estado parte reiteró las observaciones que había hecho anteriormente, el 28 de abril de 2011, sobre la admisibilidad y sobre el fondo. En cuanto al fondo, el Estado parte sostiene que, contrariamente a lo que afirma la autora, la decisión de la Sala Tercera del Tribunal del Trabajo de Kocaeli se hizo de conformidad con el principio de igualdad establecido en el artículo 5 de la Ley del trabajo. La autora no fue despedida por su relación con el Sr. D. U., sino por la irregularidad de su asistencia al trabajo y por su inobservancia de la ética empresarial.

6.2 El 25 de octubre de 2011, el Estado parte presentó, a petición del Comité, copia de las decisiones de la Sala Tercera del Tribunal del Trabajo de Kocaeli y del Tribunal de Casación, en el idioma original y traducidas al inglés.

#### **Deliberaciones del Comité**

##### *Examen de la admisibilidad*

7.1 De conformidad con el artículo 64 de su reglamento, el Comité decidirá si la comunicación es admisible en virtud del Protocolo Facultativo de la Convención.

7.2 Sobre la base de la información de que dispone y puesto que el Estado parte no ha formulado objeción alguna, el Comité considera que la autora ha agotado todos los recursos internos disponibles y que se han cumplido los requisitos del artículo 4, párrafo 1, del Protocolo Facultativo.

7.3 De conformidad con el artículo 4, párrafo 2 a), del Protocolo Facultativo, el Comité se ha cerciorado de que el mismo asunto no ha sido ni está siendo examinado con arreglo a otro procedimiento de examen o arreglo internacionales.

7.4 El Comité observa que el Estado parte sostiene que la comunicación debe declararse inadmisibile, conforme al artículo 4, párrafo 2 b) y c), del Protocolo Facultativo, porque las pretensiones de la autora basadas en el artículo 2, en el artículo 5 y en el artículo 11 de la Convención son incompatibles con las disposiciones de la Convención, son manifiestamente infundadas y no están suficientemente justificadas. El Comité observa además que el Estado parte afirma que la autora no hizo referencia en su comunicación a ninguna deficiencia de la legislación ni a ningún comportamiento social y cultural que el Estado parte no hubiera tratado de modificar adoptando las medidas pertinentes, y no presentó suficiente información sustantiva sobre un eventual vínculo entre su despido y su supuesta relación con el Sr. D. U. ni sobre ningún tipo de discriminación entre el Sr. D. U. y la autora.

7.5 El Comité observa que, en respuesta a esos argumentos, la autora sostiene que el Estado parte interpreta erróneamente sus afirmaciones ante el Comité, así como las decisiones de los tribunales nacionales. La autora afirma que no está reclamando por la falta de disposiciones legislativas, sino por la falta de aplicación práctica del principio de la igualdad de género, y que el Estado parte no ha establecido una protección jurídica de los derechos de la mujer en igualdad de condiciones con el hombre, ni garantiza, por conducto de los tribunales nacionales competentes, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación.

7.6 A este respecto, el Comité observa que la pretensión de la autora de haber sido objeto de discriminación por motivos de género se basa principalmente en que sus relaciones aparentemente de índole sexual con personas del sexo opuesto en el lugar de trabajo fueron invocadas como argumento de defensa por el empleador y/o sus agentes durante las actuaciones ante los tribunales; en que un colega con el que presuntamente tenía una relación continuaba trabajando en la peluquería, en tanto que ella había sido despedida; y en la suposición de que las relaciones extramatrimoniales de los colegas masculinos fueron toleradas por el empleador y no fueron consideradas desde el punto de vista de la moralidad.

7.7 El Comité señala además que la Sala Tercera del Tribunal del Trabajo de Kocaeli llegó a la conclusión de que la rescisión del contrato de la autora se había hecho sin motivo justificado, y ordenó al empleador que pagase una indemnización por despido y por incumplimiento del plazo de preaviso. Sin embargo, el tribunal estimó que las pruebas sometidas a su consideración no eran suficientes para resolver que se hubiera incurrido en discriminación por motivos de género. El Comité observa también que la Sala Primera del Tribunal de Magistrados de Kocaeli declaró culpables de difamación al gerente de la peluquería, Sr. M. A., y a otro empleado por haber invocado motivos de carácter exclusivamente privado en la notificación de la rescisión del contrato, donde se indicaba que la autora había incurrido en una conducta poco ética al tener relaciones sexuales con personas del sexo opuesto.

7.8 A la luz de estos antecedentes de hecho en particular, el Comité estima que las pretensiones de la autora no pueden considerarse manifiestamente infundadas, sino que las cuestiones de la admisibilidad de esas pretensiones con arreglo al Protocolo Facultativo de la Convención y del nivel de su fundamentación en la comunicación que se examina están tan estrechamente relacionadas con el fondo del asunto que sería más apropiado decidir sobre ellas en la fase de las actuaciones dedicada al examen de la cuestión en cuanto al fondo. El Comité considera, por tanto, que las pretensiones formuladas por la autora sobre la base del artículo 1, del artículo 2, apartados a) y c), del artículo 5, apartado a), y del

artículo 11, párrafo 1 a) y d), de la Convención están suficientemente fundamentadas a los efectos de la admisibilidad, por lo que declara admisible la comunicación.

*Examen de la cuestión en cuanto al fondo*

8.1 El Comité ha examinado la presente comunicación a la luz de toda la información puesta a su disposición por la autora y por el Estado parte, conforme a lo dispuesto en el artículo 7, párrafo 1, del Protocolo Facultativo.

8.2 En lo que se refiere a la presunta infracción de la obligación impuesta al Estado parte por el artículo 2, apartados a) y c), de la Convención de asegurar la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación, por medio de la ley, de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, el Comité toma nota de que el Estado parte destacó que la autora no había denunciado ninguna deficiencia de la legislación, y afirmó que, en el período transcurrido desde finales de los años noventa, había introducido importantes disposiciones legislativas sobre los derechos de la mujer y la igualdad de género, y que en 2004 había incorporado el artículo 2 de la Convención en el artículo 10 de su Constitución. Asimismo, el Estado parte observó que no solo había cumplido su obligación de condenar toda discriminación por motivos de género, sino que además había adoptado todas las medidas y políticas necesarias para que las mujeres y los hombres tuvieran los mismos derechos y medios para disfrutar de ellos.

8.3 En cuanto a la comunicación que se examina, el Comité observa que, durante el proceso judicial ante la Sala Tercera del Tribunal del Trabajo de Kocaeli, el principal argumento aducido por el empleador en su carta de respuesta y en la notificación de la rescisión de contrato para justificar el despido de la autora fue la aseveración de que la autora "había dado lugar a rumores al haber establecido relaciones que parecían ser de índole sexual con personas del sexo opuesto". El gerente de la peluquería, Sr. M. A. también testificó que la autora mantenía una relación con uno de los gerentes del establecimiento, el Sr. D. U., lo cual afectaba presuntamente al desempeño profesional de la autora. Según el Sr. M. A., esta relación se remontaba a su época de solteros y continuó una vez los interesados habían contraído matrimonio con otras personas. Por otro lado, los testigos habían dado testimonio de la integridad moral de la autora, y habían declarado que la mayoría de los varones casados que trabajaban en la peluquería tenían relaciones extramatrimoniales y que la autora había manifestado frecuentemente su desaprobación y repulsa respecto de esta situación. El Comité observa también que la autora alegó ante los tribunales nacionales que los argumentos de sesgo sexista esgrimidos por el empleador en su defensa infringían el principio de la igualdad de trato recogido en el artículo 5 de la Ley del trabajo. A este respecto, el Comité observa que, de conformidad con ese artículo, si el empleado demuestra que hay grandes probabilidades de que se infrinja el principio de la igualdad de trato, la carga de la prueba de que no ha tenido lugar recaerá en el empleador.

8.4 El Comité reconoce que corresponde a los tribunales del Estado parte el examen de los hechos y las pruebas en los asuntos que se le plantean, y señala que, en el caso que se examina, tras haber escuchado los testimonios y examinado las pruebas, la Sala Tercera del Tribunal del Trabajo de Kocaeli resolvió que la rescisión del contrato de la autora había sido injustificada e improcedente, y concedió a la autora una indemnización por despido. El Comité observa además que el tribunal determinó que no se había infringido el principio de igualdad de trato recogido en el artículo 5 de la Ley del trabajo, que no podía decirse que la autora hubiese sido despedida por "ser mujer", y que el hecho de que el Sr. D. U., de quien se decía que mantenía una relación con la autora, hubiera conservado su empleo no era suficiente para demostrar una discriminación por motivos de género. El Comité toma nota de que, durante el proceso judicial, el empleador había aducido que en su esfera de actividad "era de capital importancia que los empleados no incurrieran ni en el más mínimo atentado contra la moral". El Comité observa además que no se rebatió la aseveración de la autora de que la mayoría de los empleados varones de su lugar de trabajo mantenían relaciones extramatrimoniales, que la autora había mostrado su repulsa ante esta situación y que el Sr. D. U., con quien se decía que mantenía una relación extramatrimonial, había conservado su empleo.

8.5 Asimismo, durante el juicio celebrado ante la Sala Tercera del Tribunal del Trabajo de Kocaeli, luego de que un testigo declarara que los problemas de la autora con el Sr. M. A. habían comenzado cuando la autora se había negado a darle las llaves de su casa para que este pudiera llevar allí a una amiga suya, el Sr. M. A., que había atacado la autoridad moral de la autora ante el tribunal, no rebatió esta circunstancia y en su lugar declaró ante el tribunal que el hecho de que pidiera a otros colegas las llaves de sus casas concernía exclusivamente a su vida privada y no tenía nada que ver con la autora. El Comité considera que, aunque el tribunal resolvió que el despido había sido improcedente y concedió a la autora una indemnización por despido, no tuvo debidamente en consideración la pretensión de la autora de que había sido objeto de discriminación por motivos de género ni las pruebas aportadas para sustentar dicha pretensión. El Comité considera que el tribunal hizo una interpretación muy restrictiva del principio de la igualdad de trato establecido en el artículo 5 de la Ley del trabajo cuando resolvió que no era posible afirmar que la autora hubiera sido despedida por ser mujer únicamente y que el hecho de que el Sr. D. U. siguiera trabajando en la peluquería no era suficiente para demostrar una discriminación por motivos de género. El Comité considera que la Sala Tercera del Tribunal del Trabajo de Kocaeli no reparó en que la argumentación del empleador se basaba en la supuesta relación de la autora con el Sr. D. U., un gerente, una persona con autoridad, que sin duda tiene la obligación de hacer gala de una conducta ejemplar y de "no incurrir ni en el más mínimo atentado contra la moral". El Comité observa que la Sala Tercera del Tribunal del Trabajo de Kocaeli no tuvo en cuenta el testimonio de la autora en el sentido de que el Sr. D. U. había llegado a pedirle que retirara la demanda contra su empleador, o de lo contrario la acusaría de tener una relación con otro hombre, un tal Sr. M. Y.

8.6 Según el parecer del Comité, ni la Sala Tercera del Tribunal del Trabajo de Kocaeli ni el Tribunal de Casación examinaron la discriminación sufrida por la autora en el sentido del artículo 5 de la Ley del trabajo, lo cual revelaba su falta de sensibilidad hacia las cuestiones de género. Los tribunales no examinaron debidamente los claros indicios *prima facie* de incumplimiento de la obligación de la igualdad de trato en la esfera del empleo. Preocupa especialmente al Comité la forma en que el Tribunal de Casación desestimó la apelación de la autora sin ni siquiera motivar su fallo. El Tribunal tampoco tuvo en cuenta el hecho de que el Sr. M. A., el principal testigo del empleador, y otro empleado habían sido declarados culpables de difamación por la vía penal, y que la Sala Primera del Tribunal de Magistrados de Kocaeli había resuelto que los argumentos aducidos en la notificación de la rescisión de contrato se referían a la vida privada de la autora. El Comité recuerda las

observaciones recogidas en su Recomendación general N° 28 (2010) relativa a las obligaciones fundamentales de los Estados partes en virtud del artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer: "Según el subpárrafo c), los Estados partes deben asegurarse de que los tribunales apliquen el principio de igualdad tal como está enunciado en la Convención e interpretar la ley, en la mayor medida posible, de conformidad con las obligaciones de los Estados partes en virtud de la Convención". En estas circunstancias, el Comité considera que el Estado parte ha incumplido las obligaciones dimanantes del artículo 2, apartados a) y c), interpretado junto con el artículo 1 de la Convención, pues no ha asegurado el cumplimiento en la práctica del principio de la igualdad de trato previsto en la Ley del trabajo ni la protección efectiva de las mujeres frente a todo acto de discriminación por motivos de género.

8.7 En cuanto a la pretensión de la autora en relación con el artículo 5, apartado a), de la Convención, el Comité observa que la Sala Tercera del Tribunal del Trabajo de Kocaeli concluyó que el despido de la autora era injustificado porque el empleador no había presentado ninguna prueba concreta de que la autora hubiera establecido "relaciones de índole sexual con personas del sexo opuesto", y que había contradicciones en las declaraciones de los testigos. El Comité considera preocupante que en ningún momento la Sala Tercera del Tribunal del Trabajo de Kocaeli reprobara el sesgo sexista y el carácter discriminatorio de los testimonios favorables al empleador. En lugar de rechazar inmediatamente esta defensa del empleador, claramente constitutiva de discriminación por motivos de género y contraria al principio de igualdad de trato, el tribunal examinó las pruebas aducidas por el empleador y sometió a examen únicamente la integridad moral de la autora, que era mujer, y no la de los empleados varones, a saber el Sr. M. A. y el Sr. D. U. Al contrario de lo que había hecho la Sala Primera del Tribunal de Magistrados de Kocaeli, la Sala Tercera del Tribunal del Trabajo de Kocaeli no rechazó en ningún momento los testimonios favorables al empleador por referirse "exclusivamente" a la "vida privada" de la autora. El Comité rechaza la pretensión del Estado parte de que la denuncia de la autora es manifiestamente infundada y está insuficientemente justificada porque no hacía referencia a ningún comportamiento social y cultural que el Estado parte no hubiera tratado de modificar. El Comité considera que, en el caso que se examina, las actuaciones judiciales se basaron en la percepción estereotipada de la gravedad de que una mujer mantuviera una relación extramatrimonial, y en la consideración de que este tipo de relaciones eran aceptables en el caso de un hombre pero no en el de una mujer, y de que solo las mujeres tenían el deber de "no incurrir ni en el más mínimo atentado contra la moral".

8.8 El Comité subraya que la aplicación plena de la Convención no solo exige de los Estados que tomen medidas para eliminar la discriminación directa e indirecta y para mejorar la situación *de facto* de la mujer, sino que también modifiquen y transformen los estereotipos de género y pongan fin a la aplicación injustificada de estereotipos de género negativos, que son causa fundamental y consecuencia de la discriminación contra la mujer. El Comité opina que los estereotipos de género se perpetúan a través de varios medios e instituciones, como son las leyes y los sistemas judiciales, y que pueden ser perpetuados por agentes estatales de todas las esferas y niveles de la administración, así como por agentes privados. En este caso, el Comité considera que la Sala Tercera del Tribunal del Trabajo de Kocaeli ha dejado que los estereotipos influyeran claramente en su razonamiento, basado en los hechos y el derecho, y que el Tribunal de Casación, al no haber tenido en consideración la cuestión del género, ha perpetuado los estereotipos de género sobre la mujer y el hombre según los cuales resulta aceptable que un hombre tenga una relación extramatrimonial. Por consiguiente, el Comité concluye que el Estado parte ha infringido el artículo 5, apartado a), de la Convención.

8.9 En cuanto a la pretensión de la autora de que el Estado parte ha vulnerado los derechos que la amparan en virtud del artículo 11, párrafo 1 a) y d), el Comité toma nota de sus argumentos, en el sentido de que fue acosada u hostigada por un agente de su empleador, a saber uno de los gerentes de la peluquería, y que sufrió presiones para que firmara un documento donde certificaba haber recibido todas las cantidades que se le debían y había podido ejercer todos sus derechos, bajo la amenaza de que, de no firmar ese documento, se difundirían rumores de que la autora mantenía "relaciones extramatrimoniales con otros hombres". El Comité señala que si la autora hubiera cedido a las presiones y firmado ese documento, no habría podido demandar a su empleador. El Comité observa además que, aunque la autora no había firmado el documento, manifestó que, siendo una mujer casada, las amenazas le habían causado gran temor. El Comité considera que la presión ejercida sobre la autora y el carácter de las amenazas y el acoso que sufrió se debieron a su condición de mujer y de casada, y constituyen una infracción del principio de la igualdad de trato. El Comité considera que la obligación del empleador de abstenerse de incurrir en toda discriminación por motivos de género, incluido el hostigamiento, no termina con la rescisión del contrato laboral. En este caso, el Comité observa que el empleador no solo había amenazado a la autora con difundir rumores sobre sus presuntas relaciones extramatrimoniales, sino que además había aducido ante la Sala Tercera del Tribunal del Trabajo de Kocaeli que la autora había establecido "relaciones que parecían ser de índole sexual con personas del sexo opuesto en el lugar de trabajo". El Comité observa también que la Sala Primera del Tribunal de Magistrados de Kocaeli había declarado culpables de difamación al gerente de la peluquería y a otro empleado porque, en la notificación de la rescisión del contrato, indicaron que la autora había incurrido en comportamiento poco ético al tener relaciones sexuales con personas del sexo opuesto. A la vista de todo lo que antecede, el Comité considera que el trato dispensado por el empleador a la autora en el contexto de la rescisión ilícita de su contrato laboral, que vulnera el derecho de la autora a trabajar y a la igualdad de trato, es constitutivo de discriminación por motivos de género, prohibida por el artículo 11, párrafo 1 a) y d), de la Convención, y que, por lo tanto, la autora ha sido víctima de una infracción de los derechos que la amparan en virtud de dichas disposiciones, sin que los tribunales del Estado parte hayan puesto remedio a esa situación.

8.10 El Comité, actuando en virtud del artículo 7, párrafo 1, del Protocolo Facultativo de la Convención, y teniendo en cuenta todas las consideraciones que anteceden, dictamina que el Estado parte no ha cumplido las obligaciones dimanantes del artículo 2, apartados a) y c), interpretado junto con el artículo 1, así como del artículo 5, apartado a), y del artículo 11, párrafo 1 a) y d), de la Convención, y hace las siguientes recomendaciones al Estado parte:

a) En relación con la autora de la comunicación:

Proporcionar a la autora una reparación apropiada, de conformidad con el artículo 5 de la Ley del trabajo.

b) En general:

i) Tomar disposiciones para que el artículo 5 de la Ley del trabajo y la Convención sean aplicados en la práctica por los tribunales nacionales y otras instituciones públicas pertinentes, con el fin de proteger efectivamente a las mujeres contra todo acto de discriminación por motivos de género en el empleo;

ii) Tomar disposiciones para que se imparta regularmente la formación apropiada sobre la Convención, su Protocolo Facultativo y las recomendaciones generales del Comité a los jueces, abogados y agentes del orden, teniendo en cuenta las consideraciones relativas al género, con el fin de evitar que los prejuicios estereotipados influyan en la toma de decisiones.

8.11 De conformidad con el artículo 7, párrafo 4, del Protocolo Facultativo, el Estado parte tendrá debidamente en cuenta las opiniones del Comité, junto con sus recomendaciones, y, en un plazo de seis meses, le presentará una respuesta por escrito que incluya información sobre cualquier medida que se haya adoptado en relación con las opiniones y recomendaciones del Comité. Asimismo, se pide al Estado parte que publique las opiniones y recomendaciones del Comité y haga que se traduzcan a los idiomas nacionales oficiales y sean objeto de una amplia distribución a fin de que lleguen a todos los sectores pertinentes de la sociedad.

[Aprobado en árabe, chino, español, francés, inglés y ruso, siendo la versión original el texto inglés.]

## Apéndice

### **Voto particular de la Sra. Pramila Patten (concurrente), miembro del Comité**

Aunque coincido con la opinión mayoritaria del Comité de que el Estado parte ha incumplido las obligaciones dimanantes del artículo 2, apartados a) y c), interpretado junto con el artículo 1 de la Convención, me gustaría formular ciertas observaciones adicionales respecto del razonamiento empleado. En primer lugar, en referencia a la infracción del artículo 2, apartado c), quiero subrayar que la obligación del Estado parte de "garantizar [...] la protección efectiva" de los derechos humanos de la mujer por medio de sus sistemas nacionales constituye una obligación imperiosa de resultados. La protección "efectiva" que exige el artículo 2, apartado c), se refiere tanto a la provisión de un recurso jurídicamente vinculante o efectivo en caso de vulneración de los derechos, como a la disponibilidad de ese recurso en la práctica. En el caso que nos ocupa, difícilmente puede decirse que el artículo 5 de la Ley del trabajo ofreciera a la autora una protección efectiva.

Conviene también destacar que, si bien la Ley del trabajo del Estado parte contiene una disposición que garantiza el principio de la igualdad de trato, su artículo 5 solo prevé una indemnización de hasta cuatro meses de salario y no contiene disposición alguna sobre la posible reincorporación al puesto de trabajo. También tomo nota de que, de conformidad con ese mismo artículo, la carga de la prueba con respecto a la infracción recae sobre el empleado, y solo pasa a recaer en el empleador si el empleado demuestra "que hay grandes probabilidades" de infracción.

El Comité ha recordado en repetidas ocasiones que la promulgación de disposiciones legislativas no es suficiente, que la Convención no se conforma con la mera igualdad formal, sino que aspira a la igualdad sustancial. Según el artículo 2, apartado c), los Estados partes deben asegurarse de que los tribunales apliquen el principio de igualdad tal como está enunciado en la Convención e interpreten la ley, en la mayor medida posible, de conformidad con las obligaciones de los Estados partes en virtud de la Convención.

En el caso que se examina, a lo largo de los procesos judiciales celebrados en los tribunales nacionales, la autora sostuvo que había sido discriminada por motivos de género y que se había infringido el principio de la igualdad de trato. En cuanto tuvo conocimiento de las acusaciones de que era objeto en la carta de respuesta y en la notificación de la rescisión de su contrato, la autora presentó inmediatamente una nueva demanda contra su empleador por infracción del artículo 5 de la Ley del trabajo N° 4857 (2003), en el cual se establece que el empleador no deberá hacer objeto de "ninguna discriminación, ni directa ni indirectamente", a ningún empleado en la celebración, las condiciones, la ejecución y la rescisión de su contrato de trabajo por motivos de sexo o de maternidad. Puesto que el tribunal acumuló las dos acciones iniciadas por la autora, la demanda de esta se basaba enteramente en la discriminación de género que había sufrido y en su despido por ser mujer. La autora llegó a emprender acciones penales por difamación contra el Sr. M. A. y otros dos empleados que habían preparado la notificación de la rescisión del contrato donde figuraban las acusaciones contra ella. En el caso que se examina, ni la Sala Tercera del Tribunal del Trabajo de Kocaeli ni el Tribunal de Casación sometieron a la debida consideración la pretensión de la autora de que había sido discriminada por motivos de género, ni las abrumadoras pruebas en que se basaba. Los tribunales hicieron una interpretación muy restrictiva del principio de la igualdad de trato recogido en el artículo 5 de la Ley del trabajo y rechazaron las alegaciones de la autora referidas a ese mismo artículo.

En cuanto a la denuncia de violación de los derechos recogidos en el artículo 2, apartado a), la autora no alegó ninguna deficiencia de la legislación, sino la falta de aplicación en la práctica del principio de igualdad entre los géneros. En mi opinión, el Estado parte demostró que no entendía claramente su obligación de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad. En su comunicación al Comité, el Estado parte reiteró su argumento de que había introducido importantes disposiciones legislativas sobre los derechos de la mujer y la igualdad entre los géneros, y que había cumplido su obligación de condenar la discriminación por motivos de género. Sin embargo, pasó por alto las observaciones de la autora, que reconoció la introducción de algunos cambios innovadores e importantes en la legislación y la Constitución en lo que concierne a la igualdad de género, pero recalcó que estas nuevas disposiciones no se aplicaban en la práctica.

El artículo 2, apartado a), subraya la importancia del disfrute de los derechos, tanto en la práctica como en términos jurídicos formales, una distinción a la que el Comité alude regularmente con claridad. En sus directrices para la presentación de informes con arreglo a la Convención, el Comité pide incluso a los Estados partes que en sus informes faciliten información de carácter más analítico sobre las repercusiones de sus instrumentos legislativos.

En estas circunstancias, considero que el Estado parte ha faltado a sus obligaciones dimanantes del artículo 2, apartados a) y c), interpretado junto con el artículo 1 de la Convención, al no haber garantizado la aplicación en la práctica del principio de igualdad de trato establecido en la Ley del trabajo, ni la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación por motivos de género.

Respaldo enteramente el razonamiento de la opinión mayoritaria del Comité de que la Sala Tercera del Tribunal del Trabajo de Kocaeli, en lugar de basar su razonamiento en el derecho y los hechos, dejó que este se viera influido por los estereotipos, y que el Tribunal de Casación, al no invalidar el fallo del tribunal inferior, perpetuó los estereotipos de género sobre los papeles de la mujer y el hombre, según los cuales resulta permisible que un varón tenga una relación extramatrimonial. Por consiguiente, concluyo que el Estado parte ha infringido el artículo 5, apartado a), de la Convención.

Coincido con la opinión mayoritaria del Comité de que el Estado parte ha vulnerado los derechos que amparan a la autora en virtud del artículo 11, párrafo 1 a) y d). Sin embargo, no estoy de acuerdo con el razonamiento expuesto con respecto a esa infracción.

Para sustentar su pretensión de que se habían violado sus derechos recogidos en el artículo 11, párrafo 1 a) y d), de la Convención, la autora adujo que, presuntamente, su empleador la había intentado obligar a firmar un documento donde certificaba haber podido ejercer todos sus derechos, amenazándola con que, si no lo hacía, difundiría el rumor de que la autora tenía relaciones con otros hombres. La autora afirmó que, de este modo, su empleador la sometió a discriminación por motivos de género, o acoso, y que los tribunales no se habían ocupado de este aspecto ni le habían concedido una indemnización por ello. La autora sostuvo también que se había vulnerado el principio de igualdad de trato al despedirse a una empleada por una presunta relación extramatrimonial en el trabajo.

Discrepo del argumento empleado por el Estado parte de que la pretensión de la autora de que se había infringido el artículo 11, párrafo 1, de la Convención era manifiestamente infundada y estaba insuficientemente justificada porque la autora no había presentado suficiente información sustantiva sobre un eventual vínculo entre su despido y su supuesta relación con el Sr. D. U. ni sobre ningún tipo de discriminación entre el Sr. D. U. y la autora, y que esta había sido despedida porque no acudía regularmente al trabajo y porque no actuaba en consonancia con la ética empresarial, mientras que el Sr. D. U. no había creado ningún problema de absentismo, y ningún cliente se había quejado de él.

Coincidió con el argumento de la autora de que el Estado parte interpretó erróneamente las pretensiones de cada una de las partes en el litigio ante la Sala Tercera del Tribunal del Trabajo de Kocaeli. En su comunicación, la autora reiteró que durante el primer proceso por despido improcedente, el empleador había presentado a la Sala Tercera del Tribunal del Trabajo de Kocaeli una carta de respuesta y una notificación de la rescisión de contrato en las que afirmaba que la autora había sido despedida porque tenía una relación sexual con un compañero de trabajo, hacía gala de esa relación, tenía un comportamiento poco ético, contrario a la ética empresarial, y había dado lugar a rumores en el lugar de trabajo. Un testigo presentado por el empleador, el Sr. M. A., declaró incluso que la autora tenía una relación con su colega, el Sr. D. U. La autora subrayó que, contrariamente a lo que aseveraba el Estado parte, el empleador había hecho esas afirmaciones, que constituían la base de su argumentación. La autora explicó que esas alegaciones la llevaron a presentar una nueva demanda, por discriminación por motivos de género en el lugar de trabajo, a la Sala Tercera del Tribunal del Trabajo de Kocaeli, que acumuló los dos asuntos. La autora sostiene que la Sala Tercera del Tribunal del Trabajo de Kocaeli no aceptó los argumentos del empleador en el sentido de que la autora no le había dado las explicaciones que le había pedido, no acudía regularmente al trabajo y no actuaba con arreglo a la ética empresarial. La Sala Tercera del Tribunal del Trabajo de Kocaeli resolvió que el despido de la autora había sido improcedente y ordenó al empleador que pagase a la autora una indemnización por despido y por otros perjuicios relacionados con el empleo.

Según la autora, de conformidad con el artículo 5 de la Ley del trabajo N° 4857 (2003), en el cual se establece que el empleador no deberá hacer objeto de "ninguna discriminación, ni directa ni indirectamente" a ningún empleado en la celebración, las condiciones, la ejecución y la rescisión de su contrato de trabajo por motivos de sexo o de maternidad, los tribunales deben investigar la discriminación por motivos de género cometida de forma directa e indirecta por los empleadores. Puesto que el tribunal había acumulado las dos acciones iniciadas por la autora, la demanda de esta se basaba enteramente en la discriminación de género que había sufrido y en su despido por ser mujer. A decir de la autora, los tribunales no examinaron todos los hechos y pruebas que había presentado para demostrar que había sido discriminada por motivos de género, y hostigada y presionada para que firmara un documento sobre sus derechos pecuniarios bajo la amenaza de que se difundirían rumores sobre presuntas relaciones suyas con otros hombres. Como consecuencia de ello, su pretensión referida al artículo 5 de la Ley del trabajo fue desestimada y se le denegó la indemnización prevista por esta ley.

El artículo 11, párrafo 1 d), se refiere al derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a la igualdad de trato con respecto al trabajo de igualdad valor así como la igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo. La palabra "remuneración" en el artículo 11, párrafo 1 d), se utiliza en el sentido convenido en los trabajos preparatorios, es decir que incorpora la definición amplia de remuneración que figura en el Convenio N° 100 de la Organización Internacional del Trabajo, a saber, que la remuneración comprende "el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último". En esta definición tan amplia quedan incluidos pagos y prestaciones tales como la indemnización por despido, la compensación por despido improcedente y otros.

Constato que, a pesar de que la Sala Tercera del Tribunal de Kocaeli había declarado injustificado e improcedente el despido de la autora, lo único que esta recibió fue una indemnización por despido y por incumplimiento del plazo de preaviso, y que además la autora perdió el puesto de trabajo que llevaba ocupando seis años. Asimismo, la Sala Tercera del Tribunal de Kocaeli y el Tribunal de Casación desestimaron la pretensión de la autora de que había sido objeto de discriminación por motivos de género y que le había sido

denegada la indemnización prevista al efecto en el artículo 5 de la Ley del trabajo. Ni la Sala Tercera del Tribunal de Kocaeli ni el Tribunal de Casación examinaron la manera arbitraria en que la autora había sido despedida, ni las consecuencias que tanto la conducta indebida del empleador como la discriminación por motivos de género podrían tener para la trayectoria profesional de la autora. Encontrar otro trabajo puede resultar difícil para una mujer de 40 años, edad de la autora cuando presentó la denuncia en 2009.

Puesto que la Ley del trabajo del Estado parte no contiene ninguna disposición sobre la posible integración o reincorporación de la autora a su puesto de trabajo, me gustaría insistir en que el derecho al trabajo es un derecho humano fundamental, sólidamente establecido en el derecho internacional y firmemente anclado en los cimientos de los derechos humanos universales. El artículo 11 de la Convención contiene la disposición más amplia sobre el derecho de la mujer a trabajar, y en los párrafos 1 a 3 se definen los elementos esenciales del derecho a trabajar, que incluye el derecho a la estabilidad en el empleo, el derecho a la igualdad de prestaciones y la igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo. El artículo 11 exige a los Estados partes que adopten todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular el derecho a elegir libremente profesión y empleo y el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio. A pesar de que el Comité ha destacado con frecuencia la importancia fundamental del trabajo en la vida de la mujer, en el caso que nos ocupa, la autora perdió su empleo aun cuando un tribunal había resuelto que su despido había sido injustificado e improcedente. Por consiguiente, concluyo que el Estado parte no ha garantizado la igualdad sustantiva de la autora en el trabajo, y que los actos y la conducta del empleador y de sus agentes han tenido como consecuencia la denegación del derecho de la autora al empleo y de su estabilidad laboral. Habida cuenta de lo que antecede, mi conclusión es que la autora también vio vulnerados los derechos que la amparan en virtud del artículo 11, párrafos 1 a) y d), de la Convención.

Hago mías las recomendaciones de la mayoría del Comité.

*(Firmado)* Pramila **Patten**

[Hecho en inglés. Posteriormente se publicará también en árabe, chino, español, francés y ruso, como parte del informe anual del Comité a la Asamblea General.]