

---

**Bhinder v. Canada, Comunicación No. 208/1986, U.N. Doc.  
CCPR/C/37/D/208/1986 (1989).**

---

**Comunicación No. 208/1986 : Canada. 28/11/89.  
CCPR/C/37/D/208/1986. (Jurisprudence)**

Convention Abbreviation: CCPR  
**Comité de Derechos Humanos  
37° período de sesiones**

OPINIONES DEL COMITE DE DERECHOS HUMANOS DE CONFORMIDAD  
CON EL PARRAFO 4 DEL ARTICULO 5 DEL PROTOCOLO FACULTATIVO DEL  
PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLITICOS 37°  
PERIODO DE SESIONES RELATIVAS A LA COMUNICACIÓN N° 208/1986

**Presentada por: Karnel Singh Bhinder  
Presunta víctima: El autor**

**Estado Parte interesado. : Canadá**

**Fecha de la comunicación: 9 de junio de 1986**

Fecha . de la declsion sobre admisibilidad : 25 de octubre de 1988

El Comité de Derechos Humanos establecido en virtud del artículo 28 del Pacto  
Internacional de Derechos Civiles y Políticos,

Reunido el 9 de noviembre de 1989,

Habiendo terminado su examen de la comunicación No 208/1986, presentada al Comité  
por el Sr. Kamel Singh Bhinder de conformidad con el Protocolo Facultativo del Pacto  
Internacional de Derechos Civiles y Políticos,

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

Adopta las siguientes:

Opiniones de conformidad con el várrafo 4 del artículo 5 del Protocolo Facultativo

1. El autor de la comunicación, de 9 de junio de 1986, es Kamel Sinzh Bhinder, ciudadano canadiense naturalizado de origen indio. Sostiene ser víctima de una violación del artículo 18 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos cometida por el Canadá. Por ser sij de religión usa turbante en la vida cotidiana y se niega a usar un casco de seguridad. Por esta razón se puso fin a su contrato de trabajo.

### **Los hechos presentados**

2.1. En abril de 1974, el autor fue empleado por la Canadian National Railway Company (CNR) como electricista de mantenimiento en el turno nocturno del patio de vagones de Toronto.

2.2. La CNR es una empresa de la Corona; sus acciones son propiedad de la Corona y es responsable ante el Parlamento canadiense por el desempeño de sus actividades.

2.3. Con efecto a partir del 1° de diciembre de 1978, la compañía dispuso que el patio de vagones de Toronto sería "zona de casco" en la que todos los empleados deberían llevar el casco de seguridad.

2.4. La legislación canadiense sobre la materia era entonces la siguiente:

a) Código Laboral del Canadá, capítulo L-1, artículo 81, párrafo 2: Toda persona que dirija o ejecute una obra, una actividad o un negocio federal adoptará y aplicará procedimientos y técnicas razonables destinados a evitar o reducir el riesgo de lesiones en el trabajo (...)

b) Artículo 82:

Toda persona empleada en el funcionamiento de cualquier obra, actividad o negocio federal, o en conexión con dicho funcionamiento, en el curso de su empleo:

a) tomará todas las precauciones razonables y necesarias para su seguridad y la de sus compañeros de trabajo; y

b) en todo momento adecuado usará los dispositivos y la vestimenta o el equipo destinado a su protección proporcionado por su empleador, o cuyo uso sea obligatorio para él en virtud de la presente parte.

c) Artículo 83, párrafo 1:

El hecho de que un empleador o un empleado haya cumplido, o dejado de cumplir, cualquiera de las disposiciones de la presente parte o del reglamento no se interpretará en el sentido de que afecta el derecho de un empleado a recibir una indemnización de conformidad con una ley relativa a la indemnización por lesiones en el empleo, ni en el de que afecta la responsabilidad u obligación del empleador o empleado de conformidad con tal ley.

d) Capítulo 1007 (Reglamento del Canadá sobre Vestimenta y Equipo de Protección), artículo 3:

Cuando:

a) no sea razonablemente posible eliminar un peligro en el trabajo o reducir el peligro a límites seguros, y

b) el uso por un empleado de equipo protector personal pueda impedir una lesión, o disminuir considerablemente la gravedad de una lesión, todo empleador asegurará que cada empleado expuesto a ese peligro use dicho equipo (...)

e) Capítulo 1007, artículo 8, párrafo 1: Ningún empleado iniciará una tarea o entrará en una zona de trabajo en que este reglamento requiera usar cualquier tipo de equipo protector personal, a menos que a) esté usando ese tipo de equipo protector personal en la forma prescrita en este reglamento (...)

f) Capítulo 998 (Reglamento del Canadá sobre Seguridad Eléctrica), artículo 17: Ningún empleador permitirá que un empleado trabaje, y ningún empleado trabajará, en una instalación eléctrica

a) que no tenga más de 250 voltios (...), y donde exista la posibilidad de una descarga eléctrica peligrosa, 0

b) que tenga más de 250 voltios, pero no más de 5.200 voltios (...), o no más de 3.000 voltios (...), a menos que dicho empleado use la vestimenta y equipo protector aislante que sea necesario según la buena práctica de seguridad eléctrica, o que sea exigido por un funcionario de seguridad, para proteger al empleado contra lesiones durante la ejecución de su trabajo.

g) Artículo 18:

Ningún empleador permitirá que un empleado trabaje y ningún empleado trabajará en una instalación eléctrica que, según la buena práctica de seguridad eléctrica, exija el uso de un casco de seguridad protector a menos que use un casco protector (...).

2.5. Durante los cinco años anteriores a la introducción del requisito del casco de seguridad, se produjeron 20 heridas de cabeza entre los 487 trabajadores del patio de vagones de Toronto, 52 de los cuales trabajaban como electricistas.

2.6. El trabajo del autor consistía en la inspección nocturna de la parte inferior de los trenes desde una fosa situada entre los rieles, y trabajo de mantenimiento dentro y fuera del tren, es decir, en la locomotora.

2.7. Como un principio fundamental de la religión sij es que el tocado del hombre debe ser un turbante solamente, el autor se negó a cumplir el nuevo requisito relativo al uso de un casco de seguridad. También se negó a cambiar de puesto. Por consiguiente, la CNR puso fin a su contrato de trabajo el 6 de diciembre de 1978.

2.8. El 7 de diciembre de 1978 el autor interpuso un recurso ante la Comisión Canadiense de Derechos Humanos, alegando que la CNR había realizado un acto discriminatorio por razones de religión. En su decisión de 31 de agosto de 1981, un Tribunal de Derechos Humanos nombrado en cumplimiento de la Ley Canadiense de Derechos Humanos llegó a las siguientes conclusiones:

a) "no se ha demostrado que los otros empleados o el público resultarían afectados si el Sr. Bhinder siguiera trabajando sin casco" (párr. 5167);

b) " (...) (el autor) se expondrá a un peligro mayor si no se ajusta a la política de llevar casco. No cabe duda de que el turbante del Sr. Bhinder es inferior a un casco en su capacidad de protección Contra un golpe o una sacudida eléctrica (...) Hay un aumento real del riesgo si el Sr. Bhinder no usa casco, aun si ese aumento puede ser muy pequeño" (párr. 5177);

c) 11 (...) (la CNR) paga una indemnización directamente a sus empleados lesionados y, si aumenta el riesgo de lesiones de un empleado, aumenta proporcionalmente la probabilidad de recibir una indemnización y en consecuencia aumenta la probabilidad de que el empleador deba pagar una indemnización" (párr. 5332 (37)).

2.9. Respecto de la aplicación del requisito del casco al Sr. Bhinder, el Tribunal llegó a la conclusión de que había habido una violación de la Ley Canadiense de Derechos Humanos porque dicho requisito "tiene el efecto de negar empleo en la empresa demandada a un sij practicante a causa de la religión del demandante (párr. 5332 (3)). Esta conclusión se basó en las siguientes consideraciones:

a) Una política de empleo puede ser discriminatoria en el sentido de la Ley Canadiense de Derechos Humanos, aun si el empleador no tiene intención de hacer una discriminación (párr. 5332 (37)).

b) En la defensa del requisito laboral de buena fe en la Ley Canadiense de Derechos Humanos está implícito el requisito de que los empleadores condesciendan con las creencias religiosas de sus empleados en una medida que no les cause perjuicio excesivo (P árr. 5332 (29-32)).

2.10. El Tribunal reconoció que "la consecuencia de hacer una excepción en el caso del Sr. Bhinder sería que todos los sijes están exentos del requisito del casco de seguridad en toda6 las industrias que entran en el ámbito de la Ley de Derechos Humanos (...)", y que "el efecto puede ser un aumento de la tasa general de accidente6 en las industria6 de que se trate a los efectos de la indemnización del trabajador" (párr. 5332 (36)), pero opinó que este riesgo adicional debía considerarse inherente al empleo y, por consiguiente, debía ser asumido por el empleador (párr. 5332 (38)).

2.11. La CNR presentó un recurso, y el 13 de abril de 1983 el Tribunal Federal de Apelación anuló la decisión del Tribunal de Derechos Humanos sobre la base de que la Carta Canadiense de Derechos Humanos prohibía solamente la discriminación directa e intencional y no abarcaba el concepto de condescendencia razonable.

2.12. La apelación del autor ante el Tribunal Supremo del Canadá fue rechazada el 17 de diciembre de 1985. Aunque sostuvo que una discriminación no intencional o indirecta también estaba prohibida por la Ley Canadiense de Derecho6 Humanos, el Tribunal Supremo llegó a la conclusión de que la política de la CNR era razonable y se basaba en consideraciones de seguridad y, por consiguiente, constituía un requisito laboral de buena fe. El Tribunal concluyó también que la Ley no imponía a los empleadores la obligación de mostrar una condescendencia razonable.

3. El autor sostiene que su derecho a manifestar sus creencias religiosas de conformidad con el párrafo 1 del artículo 18 del Pacto ha sido limitado mediante la aplicación de la norma del casco de seguridad, y que esta limitación no es conforme a las disposiciones del párrafo 3 del artículo 18. En particular, sostiene que esta limitación no era necesaria para proteger la seguridad del público, ya que todo riesgo derivado de su negativa a usar el casco de seguridad se limitaba al autor.

### **Comentarios y observaciones del Estado Parte**

4.1. El Estado Parte sostiene que el autor no fue despedido de su empleo por su religión como tal sino porque se negó a usar el casco de seguridad, y afirma que un requisito jurídico neutral, impuesto por razones legítimas y aplicado a todos los miembros de un grupo de trabajadores sin estar dirigido a ningún grupo religioso, no puede violar el derecho definido en el párrafo 1 del artículo 18 del Pacto. A este respecto, hace referencia a la decisión del Comité de Derechos Humanos sobre la comunicación No. 185/1984

(L. T. K. c. Finlandia), en la que el Comité observó que "(...) (al autor) no se le procesó ni Sentenció a causa de sus creencias u Opiniones como tales, sino porque se negó a cumplir su servicio militar".

4.2. El Estado Parte invoca también su obligación, en virtud del párrafo b) del artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de garantizar "la seguridad y la higiene en el trabajo", y sostiene que la interpretación del artículo 18 del Pacto no debe impedir la aplicación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales mediante requisitos de seguridad aplicados de manera uniforme.

4.3. El Estado Parte sostiene que el autor podía evitar la aplicación del requisito relativo al casco de seguridad buscando otro empleo, y hace referencia a una decisión de la Comisión Europea de Derechos Humanos (Ahmad c. Reino Unido [1982] 4 E. H. R. R. 126, párrs. 11, 13) en la que, al evaluar el alcance de la libertad de religión garantizada en el artículo 9 de la Convención Europea de Protección de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales, había señalado que -además de las limitaciones contenidas en dicho artículo- las obligaciones contractuales especiales podían influir en el ejercicio de la libertad de religión, y que el demandante conservaba la libertad de renunciar a su empleo si consideraba que era incompatible con sus deberes religiosos.

4.4. En opinión del Estado Parte, el artículo 18 del Pacto no había sido violado, ya que el requisito del casco de seguridad era un criterio razonable y objetivo, de ninguna manera incompatible con el artículo 26 del Pacto.

4.5. El Estado Parte considera también que el artículo 18 no impone la obligación de una "condescendencia razonable", que el concepto de libertad de religión consiste en la libertad de toda intervención del Estado pero no incluye una obligación positiva de los Estados Partes de prestar una asistencia especial para obtener excepciones para los miembros de grupos religiosos que les permitan practicar su religión.

4.6. El Estado Parte afirma también que si se considerara que existe una violación prima facie del párrafo 1 del artículo 18 del Pacto en las circunstancias del caso del Sr. Bhinder, esta limitación estaba justificada en virtud de lo dispuesto en el párrafo 3. El

Estado Parte sostiene que el alcance de esta disposición abarca también la protección de las personas sujetas al reglamento limitativo.

5.1. Sobre la base de la información de que disponía, el Comité llegó a la conclusión de que se habían satisfecho todos los requisitos para declarar admisible la comunicación, incluso el del agotamiento de los recursos internos, conforme al párrafo 2 del artículo 5 del Protocolo Facultativo.

**5.2. El 25 de octubre de 1988, el Comité de Derechos Humanos declaró admisible la comunicación.**

6.1. El Comité observa que en el caso considerado se afirma que una ley que es a primera vista neutral, en el sentido de que es aplicable a todos sin distinción, funciona de hecho en una forma que discrimina contra las personas de la religión sij. El autor afirma que ha habido violación del artículo 18 del Pacto. El Comité también ha examinado la cuestión en relación con el artículo 26 del Pacto.

6.2. Se considere la cuestión desde el punto de vista del artículo 18 o desde el del artículo 26, a juicio del Comité hay que llegar a una misma conclusión. Si se afirma que el requisito de usar el casco plantea una cuestión con respecto al artículo 18, entonces se trata de una limitación que se justifica por las razones enunciadas en el párrafo 3 del artículo 18. Si se afirma que dicho requisito es una discriminación de contra las personas de la religión sij en el sentido del artículo 26, entonces, según los criterios hoy bien establecidos en la jurisprudencia del Comité, la legislación que requiere que los trabajadores empleados por el Estado federal estén protegidos de lesiones y descargas eléctricas mediante cascos de seguridad debe considerarse razonable y encaminada a fines objetivos que son compatibles con el Pacto.

7. El Comité de Derechos Humanos, con arreglo al párrafo 4 del artículo 5 del Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, considera que los hechos que se le han presentado no revelan una violación de ninguna disposición del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

---

---