



## Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

Distr. general  
1 de mayo de 2017

Original: español

### Comité de Derechos Humanos

#### Decisión del Comité en virtud del Protocolo Facultativo respecto de la comunicación núm. 2121/2011\* \*\*

<i>Comunicación presentada por:</i>	F. A. H. y otros (representados por el abogado Alberto León Gómez Zuluaga)
<i>Presuntas víctimas:</i>	Los autores
<i>Estado parte:</i>	Colombia
<i>Fecha de la comunicación:</i>	22 de junio de 2010 (presentación inicial)
<i>Referencia:</i>	Decisión adoptada con arreglo al artículo 97 del reglamento del Comité, transmitida al Estado parte el 19 de diciembre de 2011 (no se publicó como documento)
<i>Fecha de aprobación del dictamen:</i>	28 de marzo de 2017
<i>Asunto:</i>	Despido arbitrario del puesto de trabajo
<i>Cuestiones de procedimiento:</i>	Otros procedimientos de examen o arreglo internacional; abuso del derecho a presentar comunicaciones; agotamiento de los recursos internos; insuficiente fundamentación de las alegaciones
<i>Cuestiones de fondo:</i>	Debido proceso; libertad de asociación; igualdad ante la ley
<i>Artículos del Pacto:</i>	2, párrs. 2 y 3; 14, párr. 1; 22; y 26
<i>Artículos del Protocolo Facultativo:</i>	2; 3; y 5, párr. 2 a) y b)

1. Los autores de la comunicación son F. A. H., R. D. C., G. V. B., J. J. R. R. y J. M. P., todos ellos ciudadanos colombianos, mayores de edad. Afirman que son víctimas de una vulneración de los derechos que les asisten en virtud de los artículos 14, párrafo 1, leído

\* Adoptada por el Comité en su 119º período de sesiones (6 a 29 de marzo de 2017).

\*\* Los siguientes miembros del Comité participaron en examen de la presente comunicación: Tania María Abdo Rocholl, Yadh Ben Achour, Ilze Brands Kehris, Sarah Cleveland, Ahmed Amin Fathalla, Olivier de Frouville, Christof Heyns, Yuji Iwasawa, Bamarian Koita, Marcia V. J. Kran, Duncan Laki Muhumuza, Photini Pazartzis, Mauro Politi, José Manuel Santos Pais, Anja Seibert-Fohr, Yuval Shany y Margo Waterval.



individual y conjuntamente con los artículos 2, párrafos 2 y 3; 22, párrafo 1; y 26 del Pacto, por el Estado parte. Los autores están representados por abogado<sup>1</sup>.

### Los hechos expuestos por los autores

2.1 F. A. H., R. D. C., G. V. B., J. J. R. R. y J. M. P. empezaron a trabajar en la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia, en virtud de contratos a término fijo, los días 2 de mayo de 2005, 15 de diciembre de 2003, 1 de febrero de 2006 y 1 de septiembre de 2004, respectivamente<sup>2</sup>. Los trabajadores de la Federación podían afiliarse al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia (SINTRAFEC) y/o al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Café (SINTRAINDUSCAFÉ).

2.2 El 8 de abril de 2007, G. V. B. se afilió a SINTRAINDUSCAFÉ. El 24 de abril de 2007, F. A. H., R. D. C., J. J. R. R. y J. M. P. se afiliaron a SINTRAFEC y a SINTRAINDUSCAFÉ. En 2007, los autores fueron elegidos miembros de la junta directiva de SINTRAINDUSCAFÉ. Estas elecciones fueron inscritas en el Ministerio de Protección Social y comunicadas a la Federación.

2.3 Los autores alegan que las convenciones colectivas de trabajo suscritas entre la Federación y SINTRAFEC, en particular las convenciones de 1974 y 1976, establecen que cuando un trabajador haya laborado en virtud de contratos a término fijo durante más de un año continuo, su contrato debe transformarse en contrato a término indefinido. Las convenciones colectivas firmadas entre SINTRAFEC, la Federación y Almacenes Generales de Depósito de Café S.A. (Almacafé) prevén desde 1982 que la convención colectiva se aplica a todos los trabajadores. Toda vez que los autores habían laborado para la Federación en virtud de contratos de trabajo de término fijo que fueron renovados, superando un año continuo, sus contratos se transformaron *de jure* en contratos a plazo indefinido. Por otra parte, de acuerdo a la ley, la condición de miembro de la junta directiva de un sindicato les otorga la protección del fuero sindical o amparo foral, por lo que no pueden ser despedidos, desmejorados o trasladados, sin previa autorización judicial.

2.4 Mediante cartas enviadas a los autores al menos un mes antes, la Federación dio por terminados los contratos de trabajo de F. A. H., R. D. C., G. V. B., J. J. R. R. y J. M. P. a partir de los días 31 de octubre, 30 de junio, 22 de diciembre y 31 de agosto de 2007, respectivamente<sup>3</sup>, sin previa autorización judicial o levantamiento del fuero sindical.

2.5 F. A. H., R. D. C., G. V. B., J. J. R. R. y J. M. P. presentaron una demanda especial de reintegro por fuero sindical contra la Federación ante el Juzgado 5° Laboral, Juzgado 7° Laboral, Juzgado 1° Laboral, Juzgado 15° Laboral y Juzgado 4° Laboral, todos del Circuito de Bogotá, respectivamente. Los autores alegaron que de acuerdo al artículo 40.1 de la convención de 1974<sup>4</sup>, ratificado por el artículo 8.1 de la Convención de 1976<sup>5</sup>, debía entenderse que los contratos de trabajo a término fijo se habían transformado en contratos a

<sup>1</sup> El Pacto y su Protocolo Facultativo entraron en vigor para el Estado parte el 23 de marzo de 1976.

<sup>2</sup> J. J. R. R. y J. M. P. empezaron a trabajar en la Federación el mismo día.

<sup>3</sup> La Federación dio por terminados los contratos de J. J. R. R. y J. M. P. en la misma fecha.

<sup>4</sup> Convención de 1974. Artículo 40. *Estabilidad laboral y contratos de trabajo*: En caso de terminación unilateral de contratos de trabajo sin justa causa, por parte del patrono, este pagará al trabajador la siguiente indemnización según el tiempo de servicio: [...]

Parágrafo 1. Todo trabajador de contrato a término fijo que cumpliero o hubiere cumplido un (1) año de servicio continuo al patrono, será vinculado como trabajador permanente con contrato de tiempo indefinido.

Parágrafo 2. Este artículo reglamenta íntegramente la materia sobre indemnización por despidos sin justa causa y por lo tanto deroga las disposiciones que figuren en las convenciones o laudos arbitrales anteriores.

<sup>5</sup> Convención de 1976. Cláusula 8. *Estabilidad laboral y contratos de trabajo*: En caso de terminación unilateral de contratos de trabajo sin justa causa, por parte del patrono, este pagará al trabajador la siguiente indemnización según el tiempo de servicios: [...]

Parágrafo. Todo trabajador de contrato a término fijo que cumpliero o hubiere cumplido un (1) año de servicio continuo a las empresas, será vinculado como trabajador permanente con contrato de tiempo indefinido.

término indefinido, y que sus despidos violaban su derecho al fuero sindical. Por tanto, solicitaron su reintegro a sus puestos de trabajo y el pago de las remuneraciones dejadas de percibir.

*J. M. P.*

2.6 El 25 de enero de 2008, el Juzgado 4° declaró fundada la demanda de J. M. P., toda vez que este gozaba de fuero sindical al momento en que la Federación dio por terminado el vínculo laboral, y que de acuerdo al artículo 40.1 de la convención de 1974 celebrada entre SINTRAFEC, Almacafé y la Federación, el autor se encontraba vinculado como trabajador permanente con contrato a término indefinido. El Juzgado resaltó que dicho artículo no había sido derogado ni tácita ni expresamente por otras normas legales o por convenciones colectivas posteriores. El Juzgado dispuso el reintegro del autor a la Federación al cargo que desempeñaba y el pago de los salarios dejados de percibir.

2.7 La Federación apeló la sentencia ante el Tribunal Superior de Justicia de Bogotá. El 13 de junio de 2008, el Tribunal revocó la sentencia de primera instancia y desestimó la demanda del autor. El Tribunal señaló que la disposición contenida en el artículo 40.1 de la convención de 1974 no se encontraba vigente ni era vinculante cuando la Federación concluyó la relación laboral con el autor toda vez que no había sido incorporado en las convenciones colectivas posteriores a 1978. En este contexto, debía entenderse que la conclusión de la relación laboral obedeció a la expiración del contrato de trabajo a término fijo del autor, quien había sido notificado debidamente dentro del plazo establecido por el Código Sustantivo del Trabajo.

2.8 Posteriormente, J. M. P. presentó una acción extraordinaria de tutela que fue denegada por la Corte Suprema de Justicia y no fue escogida por la Sala de Selección de la Corte Constitucional para revisión.

*R. D. C.*

2.9 El 3 de marzo de 2008, el Juzgado 7° concluyó que R. D. C. gozaba de fuero sindical al momento de ser despedido y que el despido se produjo sin causa justa dado que la Federación no había solicitado permiso judicial para proceder al mismo. El Juzgado señaló que, de acuerdo a la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, la vigencia de una cláusula convencional se mantiene en la medida en que esta no sea denunciada, por lo que la disposición contenida en el artículo 40.1 de la convención de 1974, ratificada por el artículo 8.1 de la convención de 1976, se mantenía vigente toda vez que no había sido denunciada, revocada o modificada por el artículo 3 de la convención de 1978. Por tanto, al momento en que se terminó la relación laboral, el autor tenía un contrato a término indefinido. El Juzgado dispuso el reintegro de R. D. C. por la Federación al cargo que desempeñaba el 30 de junio de 2007 y el pago de los salarios dejados de percibir.

2.10 La Federación apeló la sentencia ante el Tribunal Superior de Justicia de Bogotá. El 24 de octubre de 2008, el Tribunal revocó la sentencia de primera instancia y desestimó la demanda del autor. El Tribunal determinó que el contrato que vinculaba a la Federación y el autor era de término fijo y que la conclusión de la relación laboral obedeció a la expiración del contrato de trabajo, y que había sido notificado debidamente dentro del plazo establecido por el Código Sustantivo del Trabajo. El Tribunal se refirió a su sentencia de 28 de octubre de 2008, con relación a la demanda planteada por G. O. C., en que concluyó que el artículo 8 de la convención de 1976 estaba vigente. Sin embargo, debía entenderse que esta disposición solo beneficiaba a los trabajadores que al momento de suscribirse la convención prestaban servicios para la empresa.

*G. V. B.*

2.11 El 18 de abril de 2008, el Juzgado 1° concluyó que G. V. B. gozaba de fuero sindical al momento de ser despedido y que el despido se produjo sin causa justa dado que la Federación no había solicitado permiso judicial para proceder al despido. El Juzgado dispuso su reintegro a la Federación al cargo que desempeñaba y el pago de los salarios dejados de percibir.

2.12 La Federación apeló la sentencia ante el Tribunal Superior de Justicia de Bogotá. El 29 de agosto de 2008, el Tribunal revocó la sentencia de primera instancia y desestimó la demanda del autor, toda vez que consideró que la Federación dio por terminado el contrato de trabajo por vencimiento del plazo pactado en el mismo, para lo cual no se requería de autorización judicial<sup>6</sup>. Respecto a la cuestión del fuero sindical el Tribunal se refirió a las convenciones colectivas de 1972-1974 y 1976-1978 y señaló:

“En consecuencia, habida cuenta que el párrafo del artículo 40 de la convención colectiva de trabajo de 1972-1974, como el párrafo de la cláusula octava de la convención colectiva de 1976-1978, no fue modificado ni derogado por los convenios colectivos posteriores, se encuentra vigente, pues no aparece que las partes lo hayan derogado, ya que al ser fruto de la voluntad y el resultado de un proceso de negociación colectiva, también del mismo modo y medio se debió dejar sin efecto, amén de que en los convenios posteriores, lo que se hizo fue ratificarlo en la medida que expresamente las partes acordaron que continuaban vigentes las estipulaciones que no han sido derogadas o modificadas.”

2.13 Posteriormente, G. V. B. presentó una acción extraordinaria de tutela que fue denegada por la Corte Suprema de Justicia y no fue escogida por la Sala de Selección de la Corte Constitucional para revisión.

*J. J. R. R.*

2.14 El 9 de mayo de 2008, el Juzgado 15° declaró infundada la demanda de J. J. R. R. toda vez que el motivo que dio origen a la terminación del vínculo contractual no fue el despido del autor sino el vencimiento del contrato de trabajo a término fijo que la Federación decidió no renovar.

2.15 J. J. R. R. apeló esta sentencia ante el Tribunal Superior de Justicia de Bogotá. El 31 de julio de 2008, el Tribunal desestimó la apelación y confirmó la sentencia de primera instancia. EL Tribunal estableció que el autor gozaba de fuero sindical de acuerdo al artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, como miembro de la junta directiva de la seccional Chinchiná-Caldas de SINTRAINDUSCAFÉ. Sin embargo, el autor y la Federación pactaron un contrato de trabajo a término fijo de seis meses y después de un año, que fue prorrogado sucesivamente hasta el 1 de septiembre de 2007, fecha en la cual venció el contrato, previa comunicación de la Federación de acuerdo a lo establecido por la ley. El Tribunal agregó que la disposición del artículo 40.1 de la convención colectiva de trabajo de 1974, posteriormente consignada en el artículo 8 de la convención colectiva de 1976, que establecía la transformación del contrato de trabajo a término fijo en un contrato de tiempo indefinido, no estaba vigente en 2004 ni posteriormente, toda vez que no había sido incluida en los convenios colectivos celebrados después de 1978.

2.16 Posteriormente, J. J. R. R. presentó una acción extraordinaria de tutela que fue denegada por la Corte Suprema de Justicia y no fue escogida por la Sala de Selección de la Corte Constitucional para revisión.

*F. A. H.*

2.17 El 8 de julio de 2008, el Juzgado 5° declaró infundada la demanda de F. A. H. El Juzgado determinó que el autor tenía fuero sindical desde el 24 de abril de 2007; que el contrato de trabajo a término fijo celebrado el 2 de mayo de 2005, se prorrogó en los mismos términos de forma ininterrumpida hasta el 31 de octubre de 2007; que el artículo

---

<sup>6</sup> A este respecto la sentencia señala que el contrato de trabajo comenzó el 1 de febrero de 2006 y tenía un término fijo hasta el 22 de diciembre de 2006, el cual fue prorrogado el 23 de diciembre de 2006, bajo la misma modalidad. Según el tribunal “resulta claro que cuando se produjo la prórroga aún el trabajador no llevaba un año de servicios, por lo que no podía en forma automática estimarse que los servicios prestados a partir del 23 de diciembre de 2006 lo eran bajo un contrato de trabajo a término indefinido, como lo señala la norma convencional, de manera que [...] toda vez que la cláusula de estabilidad habla de ‘será vinculado como trabajador permanente con contrato de tiempo indefinido’ mas no habla la norma que con posterioridad al cumplimiento del año se considera como contrato a término indefinido, es al momento de la vinculación o prórroga más exactamente, cuando opera la duración indefinida”.

411 del Código Sustantivo del Trabajo permitía la terminación del contrato sin previa calificación del juez, a la expiración del plazo fijo pactado, mediante preaviso al trabajador de al menos 30 días con anticipación al vencimiento del contrato; y que dicho procedimiento era aplicable a todo trabajador que tuviera este tipo de vinculación laboral, con o sin fuero sindical, por lo que no se requería autorización judicial previa.

2.18 F. A. H., apeló esta sentencia ante el Tribunal Superior de Justicia de Bogotá. El 28 de noviembre de 2008, el Tribunal desestimó la apelación y confirmó la sentencia de primera instancia. El Tribunal señaló que el artículo 40.1 de la convención de 1974, sobre estabilidad laboral y contratos de trabajo, que estableció la transformación del contrato de trabajo a término fijo en un contrato de tiempo indefinido, había sido modificado por las convenciones posteriores de 1978 y 1980, cuyo artículo 3 sobre estabilidad laboral reguló únicamente las indemnizaciones por terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, suprimiendo lo referente a la transformación de la modalidad contractual de fija a indefinida. Por tanto, la disposición contenida en el artículo 40.1 no se encontraba vigente ni era vinculante cuando la Federación concluyó la relación laboral con el autor. En este contexto, toda vez que quedó acreditado que el vínculo laboral del autor estuvo regido por contratos de trabajo a término fijo, prorrogados sucesivamente, debía entenderse que la conclusión de la relación laboral obedeció a la expiración del contrato de trabajo a término fijo del autor, quien había sido notificado debidamente dentro del plazo establecido por el Código Sustantivo del Trabajo.

2.19 Posteriormente, F. A. H. presentó una acción extraordinaria de tutela ante la Corte Suprema de Justicia, que fue denegada el 2 de marzo de 2009. En agosto de 2009, la Sala de Selección de la Corte Constitucional decidió no escoger este caso para revisión.

2.20 Los autores alegan que han agotado todos los recursos efectivos de la jurisdicción interna con las sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Bogotá. Adicionalmente, algunos presentaron una acción de tutela (amparo), recurso establecido para la protección de los derechos fundamentales constitucionales, con resultados adversos. Sin embargo, en el Estado parte la acción de tutela es un recurso extraordinario<sup>7</sup>.

### **La denuncia**

3.1 Los autores afirman que el Estado parte violó los derechos que les asisten en virtud del artículo 14, párrafo 1, leído individual y conjuntamente con los artículos 2, párrafos 2 y 3, 22, párrafo 1, y 26 del Pacto. Adicionalmente, los autores solicitan al Comité que declare la violación de cualquier otro derecho del Pacto que se desprenda de los hechos descritos en la comunicación.

3.2 Los autores alegan que el Tribunal Superior de Justicia de Bogotá reconoció que tenían fuero sindical debido a los cargos que desempeñaban en SINTRAINDUSCAFÉ y que, por tanto, no podían ser despedidos sin previa autorización judicial. Sin embargo, en la práctica el Tribunal concluyó que no habían sido despedidos por la Federación a través de la aplicación e interpretación arbitraria de las disposiciones legales aplicables a sus casos, incluyendo las convenciones colectivas de trabajo que habían acordado los sindicatos con la Federación. Por tanto, los autores no tuvieron acceso a una tutela judicial efectiva y las decisiones judiciales constituyeron una denegación de justicia y violaron su derecho al debido proceso, en particular a la igualdad ante los tribunales, y a un tribunal independiente e imparcial, en violación del artículo 14, párrafo 1, leído individual y conjuntamente con el artículo 2, párrafos 2 y 3, del Pacto.

3.3 El derecho a la libertad de asociación, reconocido en el artículo 22, párrafo 1, del Pacto, garantiza el derecho de las personas a constituir sindicatos y afiliarse al de su elección. Este derecho fue violado por el Estado parte al permitir que la Federación despida a los autores sin hacer efectiva la protección de fuero sindical a la que tenían derecho de acuerdo al artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo. Agregan que la ley estableció la protección del fuero sindical para los trabajadores que ejercieran representación sindical, sin distinguir en función de la naturaleza del vínculo contractual, y que las decisiones

<sup>7</sup> Sobre las alegaciones de los autores con relación al requisito del agotamiento de recursos internos, véase también el párrafo 5.5 *infra*.

judiciales del Tribunal Superior de Justicia de Bogotá desconocieron la ley vigente y la jurisprudencia de la Corte Constitucional<sup>8</sup>.

3.4 Las sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Bogotá constituyeron una violación al derecho de los autores a la igualdad ante la ley, establecido en el artículo 26 del Pacto. Un mismo tribunal no puede dictar sentencias diferentes en casos idénticos en los hechos, asuntos jurídicos y pruebas. Sin embargo, el 31 de julio de 2008 la Sala Laboral del mismo Tribunal Superior de Justicia de Bogotá emitió una sentencia con relación a un caso idéntico presentado por J. A. H. P.<sup>9</sup>, en que concluyó que el demandante tenía fuero o amparo sindical y determinó que la Federación debía reintegrarlo en su puesto y pagarle los salarios y prestaciones dejados de percibir como consecuencia del despido. En este marco, el Tribunal determinó que:

“la disposición analizada [el artículo 8 de la convención de 1976] continúa vigente, en tanto nunca fue derogada expresamente por las disposiciones convencionales posteriores. [...]

Tratándose de convenciones colectivas y más precisamente, de estipulaciones que reconocen derechos o establecen garantías para los trabajadores, opera una regla contraria, según la cual las disposiciones continúan vigentes mientras que no sean expresamente derogadas, modificadas o acordadas nuevamente. [...]

La Corte Suprema de Justicia también ha expresado que cuando las partes mantienen sin modificación una disposición convencional debe entenderse que las mismas deciden preservar ese derecho en el tiempo, pese por ejemplo, a modificaciones legales sobre la misma materia. [...]

Debe concluirse [...] que el contrato de trabajo celebrado por las partes en contienda ostentó la naturaleza de indefinido por expresa disposición convencional vigente y en ese orden, no podía terminar por el vencimiento del plazo fijo pactado. Siendo ello así, dada la manifestación unilateral de la demandada de romper el vínculo laboral y la vigencia de la garantía de fuero sindical en cabeza del demandante para dicho momento, existió un despido sin justa causa del trabajador amparado por fuero sindical que implica la prosperidad de la súplica de reintegro.”

3.5 Los autores solicitan al Comité que el Estado parte les proporcione una reparación integral, incluyendo garantías de no repetición.

### **Observaciones del Estado parte sobre la admisibilidad**

4.1 Mediante nota verbal de 22 de febrero de 2012, el Estado parte formuló sus observaciones sobre la admisibilidad de la comunicación y solicitó al Comité que sea declarada inadmisibile.

4.2 El Estado parte mantiene que la Federación no dio por terminado los contratos de trabajo de los autores de forma anticipada, ni los despidió. Los autores tenían contratos a término fijo, que expiraron por vencimiento del término pactado. Más aún, en la misma época expiró un número significativo de contratos de trabajo debido a la dinámica propia del negocio cafetalero, por lo que no existió una persecución contra los autores por su condición sindical.

4.3 El Estado parte sostiene que los autores pretenden que el Comité asuma un papel de instancia de apelación para tratar asuntos que fueron debidamente definidos por sus tribunales, debido a su inconformidad con decisiones judiciales que resultaron adversas a

<sup>8</sup> Los autores se refieren, entre otras, a la sentencia de la Corte Constitucional T-683 de 2006.

<sup>9</sup> El expediente cuenta con una copia de la sentencia en cuestión. En esta sentencia el Tribunal Superior de Justicia de Bogotá señaló que J. A. H. P. empezó a trabajar en la Federación el 2 de febrero de 2004, en virtud de un contrato a término fijo de 320 días, que fue renovado sucesivamente; que el 8 de abril de 2007, se afilió a SINTRAFEC y a SINTRAINDUSCAFÉ; que el 19 de agosto de 2007 fue elegido como miembro suplente de la junta directiva nacional de SINTRAINDUSCAFÉ; y que el 13 de noviembre de 2007, la Federación dio por terminado el contrato de trabajo de J. A. H. P., a partir del 17 de diciembre de 2007, sin previa autorización judicial.

sus intereses. Los autores tuvieron la oportunidad de presentar recursos judiciales que fueron examinados por los tribunales nacionales y resueltos en decisiones debidamente motivadas, de acuerdo al ordenamiento jurídico vigente. Los procesos judiciales se llevaron a cabo en observancia al debido proceso y las actuaciones de los tribunales no fueron arbitrarias. Por tanto, la comunicación debe ser declarada inadmisibile con arreglo al artículo 2 del Protocolo Facultativo.

4.4 La comunicación constituye un abuso del derecho a presentar una comunicación y, por tanto, es inadmisibile en virtud del artículo 96 del reglamento del Comité. El Estado parte sostiene que la comunicación presenta información falsa, distorsionada, incompleta y poco clara. La comunicación omite mencionar que la convención de 1976 introdujo una modificación sustancial al capítulo de estabilidad laboral estipulado en la convención colectiva de trabajo de 1962, al suprimir el mecanismo de transformación automática de los contratos a término fijo en contratos a término indefinido. Esta omisión permite entender la actuación y las decisiones de los tribunales respecto del caso en cuestión. Por otra parte, los autores presentan su interpretación sobre la relación entre fuero sindical y la naturaleza del contrato de trabajo como si la misma fuera una doctrina de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Sin embargo, tal doctrina no existe y por esta razón no citan ningún pronunciamiento de la OIT en respaldo de sus afirmaciones. Finalmente, los autores incurren en un abuso del derecho a presentar una comunicación debido al plazo de aproximadamente dos años transcurrido entre la última decisión de los tribunales nacionales y la fecha en que la comunicación fue presentada al Comité.

4.5 El Estado parte agrega que el artículo 8 de la convención de 1976 sobre estabilidad laboral y contratos de trabajo, contenía un párrafo estableciendo que “[t]odo trabajador de contrato a término fijo que cumpliero o hubiere cumplido 1 (un) año de servicio continuo a las empresas, será vinculado como trabajador permanente con contrato de tiempo indefinido”. Posteriormente, en el artículo 3 de la convención de 1978 sobre estabilidad laboral, no se incluyó el párrafo en cuestión. Las sucesivas convenciones colectivas en general establecieron que los derechos y prestaciones continuarían vigentes. Esto es, no se modificó la convención de 1978 en el punto de la estabilidad laboral, quedando vigente la ausencia de dicho párrafo al momento de los hechos materia de la comunicación. Así, en la convención de 1978 el sindicato decidió dejar afuera la cláusula en cuestión a cambio de una mejora de carácter económico y otros beneficios laborales. Los autores manipulan el contenido de los artículos 27 y 11 de las convenciones de 1982 y 1998. Es cierto que estas convenciones estipularon que las mismas se aplican a todos los trabajadores. Sin embargo, no se desprende de ellas la aplicación de reglas derogadas desde la convención de 1978 sobre los trabajadores con contrato a término fijo.

4.6 No es cierta la afirmación de los autores de que estos fueron despedidos en forma unilateral e injustificada (véase el párrafo 4.2 *supra*). En consecuencia, toda vez que no fueron despedidos, no se violó el derecho al fuero sindical ni los derechos que les asisten en virtud del artículo 22 del Pacto.

4.7 La comunicación no cumple con el requisito establecido en el artículo 5, párrafo 2, apartado b), del Protocolo Facultativo toda vez que el presente asunto pudo ser objeto de negociación colectiva. Para este fin, la legislación reconoce a los sindicatos el derecho a presentar pliegos de peticiones, que genera la inmediata obligación del empleador de negociar. Sin embargo, ni los autores ni las organizaciones sindicales en las que eran parte utilizaron esta vía.

4.8 La comunicación es inadmisibile por falta de fundamentación de las quejas de violaciones al Pacto. Los autores basan su argumentación en una cláusula inexistente desde la convención de 1978. Adicionalmente, las alegaciones con relación al artículo 22 del Pacto son generales y no se respaldan en tratados internacionales o en las posiciones y recomendaciones del Comité de Libertad Sindical ni de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT. El Estado parte resalta que en el caso de cuatro de los autores los tribunales laborales fallaron en seguimiento a la jurisprudencia establecida según la cual el fuero sindical no modifica la naturaleza del contrato. Sólo en el caso de G. V. B. el tribunal falló de forma distinta; sin embargo, esto en sí mismo no puede entenderse como la jurisprudencia imperante al momento de los hechos.

De igual manera, los jueces constitucionales, en el marco de recursos de amparo (acciones de tutela), fallaron acogiendo la jurisprudencia establecida.

### **Comentarios de los autores sobre las observaciones del Estado parte acerca de la admisibilidad**

5.1 El 19 de abril de 2012, los autores presentaron sus comentarios sobre las observaciones del Estado parte, reiteraron las alegaciones presentadas en su comunicación y sostuvieron que las mismas están debidamente fundamentadas a efectos de la admisibilidad.

5.2 Los autores resaltan que el Estado parte no cuestiona la existencia de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Bogotá con relación al caso de J. A. H. P.

5.3 La comunicación no busca que el Comité actúe como cuarta instancia ni que evalúe las pruebas sino la compatibilidad de las decisiones judiciales del Tribunal Superior de Justicia de Bogotá con el derecho de asociación reconocido en el Pacto, así como aquellos establecidos en los artículos 2, párrafos 2 y 3, apartado a), 14 y 26. Las sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Bogotá son arbitrarias y constituyen una denegación de justicia.

5.4 En relación con las observaciones del Estado parte sobre el abuso del derecho a presentar una comunicación, los autores sostienen que su comunicación recoge las interpretaciones previas de los derechos reconocidos en las convenciones colectivas por los tribunales del Estado parte. A este respecto, la convención de 1978 estableció la continuidad de derechos que no hubieran sido modificados por la misma y que, por tanto, el artículo 3 de esta convención no modificó las regulaciones establecidas en convenciones anteriores sobre la transformación de contratos a término fijo<sup>10</sup>. La Constitución no condiciona la protección a los representantes sindicales a la existencia de un contrato a término indefinido. El artículo 12 de la Ley núm. 584 de 2000, que modificó la definición de los trabajadores amparados por fuero sindical del artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo no excluye a los trabajadores con contrato a término fijo. Por otra parte, su comunicación no fue presentada al Comité de forma extemporánea sino aproximadamente dos años después de las últimas decisiones de los tribunales del Estado parte.

5.5 Los autores alegan haber agotado todos los recursos internos disponibles y que la negociación colectiva no es parte de los recursos internos a los que se refiere el artículo 5, párrafo 2, apartado b), del Protocolo Facultativo. Las violaciones al fuero sindical pueden ser demandadas ante la justicia ordinaria. La sentencia de primera instancia puede ser apelada y posteriormente no procede el recurso extraordinario de casación. Adicionalmente, existe la posibilidad de presentar una acción de tutela (recurso de amparo). Sin embargo, en el Estado parte esta acción es residual y subsidiaria, y sólo procede cuando no existe otro recurso judicial para garantizar derechos constitucionales. En principio, la acción de tutela no procede contra sentencias judiciales, excepto cuando la sentencia incurre en una vía de hecho. Las decisiones de los tribunales sobre acciones de tutela se remiten a la Corte Constitucional, la que puede escoger decisiones para su revisión y para unificar la jurisprudencia constitucional. A pesar que la acción de tutela es un recurso extraordinario facultativo, los autores presentaron esta acción ante la Corte Suprema de Justicia. Sin embargo, las mismas fueron desestimadas por la Corte, en seguimiento de su jurisprudencia que establece que son improcedentes las acciones de tutela contra sentencias judiciales. La Corte Constitucional tampoco las seleccionó para revisión.

5.6 En relación con el principio de estabilidad laboral establecido en el artículo 53 de la Constitución, la Corte Constitucional ha señalado que, en determinadas circunstancias, “el sólo vencimiento del plazo inicialmente pactado, producto del acuerdo de voluntades, no

---

<sup>10</sup> Los autores se refieren a la sentencia de la Corte Suprema de Justicia de 17 de septiembre de 2007, proceso 31556, *Ernesto René Sarmiento Gamboa v. Federación Nacional de Cafeteros de Colombia*. Agregan que la Corte Suprema de Justicia se pronunció de similar manera en los casos *Liliana Miguel Zapata v. Federación Nacional de Cafeteros de Colombia*, proceso 24107, sentencia de 12 de mayo de 2005 y *Arturo Obando González v. Federación Nacional de Cafeteros de Colombia*, proceso 27459, sentencia de 2 de noviembre de 2007.



basta para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato”<sup>11</sup>. Por otra parte, en relación con el fuero sindical establecido en el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, la Corte Constitucional estableció, en general, que “el empleador debe demostrar que existe una justa causa para el despido y debe someter la calificación de esta justa causa a la autorización previa del juez laboral. Si este requisito no se cumple, los empleados y trabajadores que gozan de amparo foral podrán solicitar su reintegro y podrán exigir, de igual manera, el pago de las acreencias laborales dejadas de percibir desde el momento mismo del despido”<sup>12</sup>.

### Observaciones del Estado parte sobre el fondo

6.1 El 2 de mayo de 2014, el Estado parte presentó sus observaciones en cuanto al fondo de la comunicación. El Estado parte reitera que la comunicación es inadmisibles.

6.2 Los autores contaron con acceso efectivo a los tribunales, a través de demandas de reintegro sindical contra la Federación, las que fueron examinadas en dos instancias, en observancia del debido proceso. Sin embargo, el acceso a la justicia no implica que la decisión que tome el juez deba coincidir con las pretensiones de una de las partes. En el caso de los autores, los tribunales concluyeron que ellos contaban con contratos a término fijo que expiraron por cumplimiento del plazo pactado; que, como lo demostró la Federación en los procesos judiciales, no fueron despedidos; y que, por tanto, el hecho de que los autores tuvieran fuero sindical no afectaba esta situación.

6.3 Los tribunales no violaron el derecho de los autores a la igualdad ante la ley y los tribunales debido a que no es posible relacionar la legislación y jurisprudencia relativas a casos en los cuales efectivamente se da un despido de trabajadores aforados por parte de un empleador, toda vez que el elemento fáctico que alegaron los autores, es decir, el presunto despido no aconteció.

6.4 Con relación al artículo 22 del Pacto, el Estado parte mantiene que los tribunales reconocieron que los autores tenían derecho de asociarse a sindicatos y, en particular, al fuero sindical. Sin embargo, los tribunales concluyeron que el hecho que los autores tuvieran fuero sindical, no cambiaba ni afectaba la situación de que la Federación estuviera facultada para desvincularlos por expiración del término fijo pactado en los contratos de trabajo, de acuerdo a la ley.

6.5 El Estado parte sostiene que la comunicación también es inadmisibles debido a que el mismo asunto ya ha sido sometido a otro procedimiento de examen internacional, toda vez que el asunto está sometido ante la Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT (CETCOIT)<sup>13</sup>. Los días 13 de agosto, 1 y 22 de septiembre de 2011, SINTRAFEC presentó comunicaciones ante la OIT por presuntas políticas de la Federación que constituían violaciones a la libertad sindical, incluyendo la alegación de que se había despedido a 26 trabajadores con fuero sindical, entre los que se encontraban los autores<sup>14</sup>. El 25 de enero de 2012, la OIT informó al Estado parte sobre las comunicaciones. Entre

<sup>11</sup> Los autores se refieren a la sentencia C-016 de 1998.

<sup>12</sup> Los autores se refieren a la sentencia T-029 de 2004.

<sup>13</sup> Según información disponible en la página web de la OIT, la CETCOIT es una instancia tripartita creada por acuerdo del Gobierno, los empleadores y los representantes de los trabajadores de Colombia, con el apoyo y patrocinio de la OIT. Los procedimientos ante la CETCOIT buscan resolver conflictos sobre libertad sindical a través del acuerdo de voluntades entre las partes, con intervención de representantes de la CETCOIT, y presidida por un facilitador o mediador. Su función es buscar fórmulas de arreglo y acercamiento sobre la base del entendimiento entre los representantes de las tres partes. Véase [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_462800.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_462800.pdf).

<sup>14</sup> El Comité observa que, de acuerdo a la documentación adjuntada por el Estado parte, SINTRAFEC remitió una carta al Presidente de la República del Estado parte el 13 de agosto de 2011, con copia a la OIT (remitida el 1 de septiembre de 2011); cartas al gerente general y gerente administrativo de la Federación el 10 de septiembre de 2011, con copia a la OIT (remitidas el 22 y 23 de septiembre de 2011, respectivamente). SINTRAFEC y SINTRAINUSCAFÉ remitieron otra carta al gerente general de la Federación el 10 de septiembre de 2011, con copia a la OIT (remitida el 22 de septiembre de 2011). El 25 de enero de 2012, la OIT remitió esta correspondencia al Ministro de Protección Social del Estado parte.

febrero y noviembre de 2012, la CETCOIT tomó conocimiento de las comunicaciones. En este marco, el 28 de junio de 2012 SINTRAFEC, Almacafé y la Federación acordaron instalar una mesa de concertación. El 26 de noviembre de 2012, SINTRAFEC informó a la CETCOIT su intención de no continuar con el trámite de los asuntos denunciados ante la misma. El 26 de diciembre de 2012, la Federación tomó nota de la posición de SINTRAFEC e informó a la CETCOIT que quedaban a la espera de su intervención para continuar con el proceso de diálogo con SINTRAFEC. En este contexto, el Estado parte afirma que a la fecha no ha habido ningún pronunciamiento de ninguna instancia de la OIT ni de la propia CETCOIT que admita el retiro de las comunicaciones por lo que debe entenderse que las mismas siguen sometidas a la OIT.

### **Comentarios de los autores sobre las observaciones del Estado parte**

7.1 El 12 de julio de 2014, los autores presentaron sus comentarios sobre las observaciones del Estado parte acerca del fondo de la comunicación.

7.2 Los autores reiteran que como resultado de las decisiones del Tribunal Superior de Justicia de Bogotá, que desestimaron sus demandas de reintegro, el Estado parte violó los derechos a la libertad de asociación y debido proceso, reconocidos en los artículos 22 y 14 del Pacto. Los tribunales se pronunciaron en forma contradictoria, pues no obstante que reconocen que los autores tenían derecho al fuero sindical, omitieron pronunciarse sobre las consecuencias del despido o terminación de los contratos. Por tanto, el Estado parte incurrió en violación del debido proceso, denegación de justicia y violación del derecho de asociación en su dimensión individual.

7.3 Los autores resaltan que el Estado parte no presentó observaciones con relación a su alegación sobre violación al derecho a la igualdad ante la ley debido a la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Bogotá en el caso de J. A. H. P. (véase el párrafo 3.4 *supra*). A pesar de tratarse de un caso idéntico al de los autores, el Tribunal Superior de Justicia de Bogotá no sólo reconoció el derecho a fuero sindical de J. A. H. P., sino que determinó que la Federación debía reintegrarlo en el puesto de trabajo y pagarle los salarios dejados de percibir.

7.4 El asunto de la presente comunicación no ha sido sometido a otra instancia o procedimiento internacional por los autores. Además, la CETCOIT no es un órgano de la OIT ni constituye un procedimiento internacional de protección de derechos, sino una instancia de mediación independiente para buscar soluciones a problemas laborales y evitar que lleguen a instancias internacionales como a los procedimientos de control de la OIT. Los buenos oficios de la CETCOIT pueden ser solicitados de forma voluntaria y no es condición para acudir al Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Más aún, SINTRAFEC se dirigió a la CETCOIT sobre la situación general que había creado la Federación y posteriormente decidió desistirse de este procedimiento. Este desistimiento no requiere autorización de ninguna de las partes o de la CETCOIT; por tanto, debe entenderse concluido. Por otra parte, los procedimientos de control de carácter contencioso de la OIT están establecidos en los artículos 24 y 26 de su Constitución (reclamación y queja, respectivamente) y no admiten peticiones o comunicaciones individuales, ya que deben ser presentadas por los Estados partes o las organizaciones sindicales de trabajadores o empleadores.

### **Deliberaciones del Comité**

#### *Examen de la admisibilidad*

8.1 Antes de examinar toda reclamación formulada en una comunicación, el Comité debe decidir, de conformidad con el artículo 93 de su reglamento, si el caso es o no admisible en virtud del Protocolo Facultativo del Pacto.

8.2 El Comité toma nota del argumento del Estado parte en cuanto a que la comunicación es inadmisibile en virtud del artículo 5, párrafo 2, apartado a), del Protocolo Facultativo, ya que los hechos constitutivos de la denuncia están siendo examinados por la CETCOIT, como resultado de comunicaciones presentadas por SINTRAFEC ante la OIT. El Comité también toma nota de los comentarios de los autores de que ellos no han

sometido el asunto de la presente comunicación a otra instancia o procedimiento internacional, y que la CETCOIT no es un órgano de la OIT ni constituye un procedimiento internacional de protección de derechos, sino una instancia de mediación independiente para buscar soluciones a problemas laborales y evitar que lleguen a instancias internacionales como a los procedimientos de control de la OIT. Además, las denuncias que dieron lugar al procedimiento ante la CETCOIT fueron presentadas por SINTRAFEC y se refieren a presuntas políticas de la Federación en general que constituirían violaciones de la libertad sindical, entre ellas los casos de los autores, y que posteriormente SINTRAFEC se desistió, con lo que el procedimiento debe considerarse concluido. A la luz de estas informaciones el Comité considera que las denuncias formuladas por los autores ante el Comité no están siendo examinadas bajo otro procedimiento de examen o arreglo internacional y que, por consiguiente, el Comité no está impedido de examinar la comunicación en virtud del artículo 5, párrafo 2, apartado a), del Protocolo Facultativo.

8.3 El Comité toma nota del argumento del Estado parte de que debería considerarse inadmisibles las comunicaciones por constituir un abuso del derecho a presentar comunicaciones, en razón de que la misma presenta información falsa, distorsionada, incompleta y poco clara. El Comité observa, sin embargo, que la mera discrepancia entre el Estado parte y los autores de la comunicación sobre los hechos y la aplicación de la ley, las convenciones colectivas del trabajo y la jurisprudencia de los tribunales nacionales pertinentes no constituye un abuso del derecho a presentar una comunicación. El Comité también toma nota del argumento del Estado parte de que la comunicación es inadmisibles debido al tiempo transcurrido entre las últimas sentencias de los tribunales nacionales y la presentación de la comunicación ante el Comité. El Comité recuerda su jurisprudencia, según la cual puede existir abuso del derecho a presentar comunicaciones cuando haya transcurrido un período de tiempo excepcionalmente largo entre los hechos relevantes del caso o el agotamiento de los recursos internos y la presentación de la comunicación, sin justificación suficiente<sup>15</sup>. En el presente caso, el Comité observa que, con posterioridad a las sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Bogotá, dictadas entre el 13 de junio y el 28 de noviembre de 2008, cuatro autores interpusieron acciones de tutela que fueron inadmitidas por la Corte Suprema de Justicia. El Comité considera que el lapso transcurrido desde las últimas decisiones de los tribunales nacionales y el 22 de junio de 2010, fecha de la presentación inicial de la comunicación, no constituye un abuso del derecho a presentar una comunicación en virtud de lo dispuesto en el artículo 3 del Protocolo Facultativo.

8.4 El Comité toma nota del argumento del Estado parte de que la comunicación no cumple con el requisito establecido en el artículo 5, párrafo 2, apartado b), del Protocolo Facultativo toda vez que el presente asunto pudo ser objeto de negociación colectiva entre los sindicatos de trabajadores y la Federación. El Comité también toma nota de los comentarios de los autores de que agotaron todos los recursos internos efectivos con las sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Bogotá, que desestimó sus demandas especiales de reintegro por fuero sindical contra la Federación, y que la acción de tutela es un recurso extraordinario que no procede cuando se presenta contra una sentencia judicial previa, como lo demuestran las sentencias del Tribunal que declararon improcedentes las acciones de tutelas presentadas por cuatro de los autores. El Comité observa que el Estado parte no ha refutado las alegaciones de los autores con relación a la naturaleza excepcional del recurso de tutela. El Comité considera que la negociación colectiva, que tiene por finalidad la adopción de un acuerdo sindical entre un empleador y los trabajadores, no

<sup>15</sup> Véanse las comunicaciones núms. 1434/2005, *Fillacier c. Francia*, decisión de inadmisibilidad de 27 de marzo de 2006, párr. 4.3; 1800/2008, *R. A. D. B. c. Colombia*, decisión de inadmisibilidad de 31 de octubre de 2011, párr. 7.3; y 1849/2008, *M. B. c. la República Checa*, decisión de inadmisibilidad de 29 de octubre de 2012, párr. 7.4. El Comité recuerda que el artículo 96, apartado c), de su reglamento de procedimiento vigente es aplicable a las comunicaciones recibidas por el Comité después del 1 de enero de 2012 y establece que “[e]n principio, la demora en presentar una comunicación no puede invocarse como base de una decisión de inadmisibilidad *ratione temporis* fundada en el abuso del derecho a presentar una comunicación. Sin embargo, *podrá* [énfasis añadido] constituir abuso de ese derecho la presentación de una comunicación 5 años después del agotamiento de los recursos internos por su autor o, en su caso, 3 años después de la conclusión de otro procedimiento de examen o arreglo internacionales, a menos que la demora esté justificada habida cuenta de todas las circunstancias de la comunicación”.

constituye un recurso interno en el sentido del artículo 5, párrafo 2, apartado b), del Protocolo Facultativo. Por consiguiente, el Comité considera que no está impedido de examinar la comunicación con arreglo al artículo 5, párrafo 2, apartado b), del Protocolo Facultativo.

8.5 Respecto a las quejas de los autores relacionadas con la violación de su derecho al debido proceso y al acceso a un recurso judicial efectivo en virtud del artículo 14, párrafo 1, leído individual y conjuntamente con el artículo 2, párrafos 2 y 3, del Pacto, el Comité observa que los autores tuvieron la posibilidad de presentar una demanda especial de reintegro que fue examinada en doble instancia por tribunales ordinarios de acuerdo a ley, y que posteriormente, cuatro autores también presentaron una acción de tutela que fue desestimada por la Corte Suprema de Justicia. Más aún, las alegaciones de los autores se refieren básicamente a la evaluación de los hechos y la aplicación de la legislación interna, incluidos los convenios sindicales de trabajo y la jurisprudencia en la materia, realizadas por los tribunales del Estado parte. Los autores alegan que es incongruente que los tribunales reconozcan que ellos tenían fuero sindical debido a los cargos que desempeñaban en SINTRAINDUSCAFÉ, y que, por otra parte, concluyan que la Federación no requería solicitar autorización judicial previa ya que el fin del vínculo laboral no fue el resultado de un despido sino de la expiración de contratos de trabajo a término fijo que no fueron renovados por la Federación. El Comité recuerda que el artículo 14 del Pacto garantiza la igualdad ante los tribunales pero no puede interpretarse en el sentido de que garantiza la igualdad en los resultados o la infalibilidad del tribunal competente<sup>16</sup>. El Comité también recuerda su jurisprudencia en el sentido de que en general incumbe a los tribunales de los Estados partes evaluar los hechos y las pruebas en cada caso particular, o la aplicación de la legislación interna, a menos que se demuestre que esa evaluación o aplicación fue claramente arbitraria o equivalió a error manifiesto o denegación de justicia<sup>17</sup>. El Comité ha examinado los materiales presentados por las partes, incluidas las sentencias de primera instancia y del Tribunal Superior de Justicia de Bogotá con relación a las demandas de reintegro por fuero sindical que abordaron las quejas que los autores presentan ante el Comité y nota las discrepancias de los autores respecto a la aplicación de la legislación interna realizada por los tribunales del Estado parte. Sin embargo, en las circunstancias del presente caso, el Comité considera que dichos materiales no muestran que los procesos judiciales, en sí mismos, adolecieran de los defectos arriba mencionados. Por consiguiente, el Comité considera que los autores no han fundamentado suficientemente sus denuncias de violación del artículo 14, leído individual y conjuntamente con el artículo 2, párrafo 3, por lo que esta parte de la comunicación resulta inadmisibles con arreglo al artículo 2 del Protocolo Facultativo. El Comité también recuerda su jurisprudencia en el sentido de que las disposiciones del artículo 2 no pueden invocarse para efectuar una reclamación en una comunicación en virtud del Protocolo Facultativo, en conjunción con otras disposiciones del Pacto, a menos que el incumplimiento por el Estado parte de sus obligaciones en virtud del artículo 2, párrafo 2, sea causa inmediata de otra violación del Pacto que afecte directamente a la persona que afirma ser víctima<sup>18</sup>. En el presente caso, el Comité no considera que el examen de si el Estado parte violó también sus obligaciones generales en virtud del artículo 2, párrafo 2, del Pacto, sea distinto del examen de la posible violación de los derechos de los autores en virtud del artículo 14 del Pacto. Por consiguiente, el Comité considera que las alegaciones de los autores a este respecto son incompatibles con el artículo 2 del Pacto e inadmisibles en virtud del artículo 3 del Protocolo Facultativo.

8.6 El Comité toma nota de las alegaciones de los autores de que las decisiones judiciales constituyeron en la práctica una violación de los derechos que les asisten en virtud del artículo 22 del Pacto. El Comité observa que las decisiones que desestimaron las demandas de los autores reconocieron su derecho afiliarse a un sindicato y al fuero sindical,

<sup>16</sup> Véase la comunicación núm. 273/1988, *B. d. B. y otros c. los Países Bajos*, decisión de inadmisibilidad de 30 de marzo de 1989, párr. 6.4.

<sup>17</sup> Véase la observación general núm. 32 (2007) sobre el artículo 14: el derecho a un juicio imparcial y a la igualdad ante los tribunales y cortes de justicia, párr. 26. Véase igualmente la comunicación núm. 1616/2007, *Manzano y otros c. Colombia*, decisión de 19 de marzo de 2010, párr. 6.4.

<sup>18</sup> Véase la comunicación núm. 2103/2011, *Poliakov c. Belarús*, dictamen adoptado el 17 de julio de 2014, párr. 7.4.

pero consideraron que el fuero no era aplicable a sus casos debido a que la pérdida de su empleo no se debió a despido sino al hecho de que su contrato llegó a término. No existiendo otras indicaciones que lleven a mostrar la existencia de un vínculo entre la pérdida del empleo y el ejercicio del derecho de los autores bajo el artículo 22 del Pacto, el Comité considera que las alegaciones relativas a la violación de esta disposición no han sido fundamentadas a efectos de la admisibilidad, y concluye que son inadmisibles con arreglo al artículo 2 del Protocolo Facultativo.

8.7 El Comité toma nota de las alegaciones de los autores de que las sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Bogotá constituyeron una violación al derecho a la igualdad ante la ley, establecido en el artículo 26 del Pacto toda vez que el 31 de julio de 2008 el Tribunal Superior de Justicia de Bogotá dictó una sentencia con relación a un caso similar, presentado por otro trabajador de la Federación y miembro de la junta directiva nacional de SINTRAINDUSCAFÉ, en sentido inverso a los casos de los autores. El Comité observa, sin embargo, que las decisiones judiciales que serían contradictorias, en sí mismas, no prueban una discriminación y que los autores no han fundamentado suficientemente, a efectos de admisibilidad, de qué forma han sido víctimas de discriminación por uno de los motivos aludidos en el artículo 26 del Pacto. Por consiguiente, el Comité considera que esta queja es inadmisibles en virtud del artículo 2 del Protocolo Facultativo.

9. El Comité de Derechos Humanos decide por tanto:

- a) Que la comunicación es inadmisibles a tenor de los artículos 2 y 3 del Protocolo Facultativo;
  - b) Que se comunique la presente decisión al Estado Parte y a los autores.
-