

SALA DE DECISIÓN DE TUTELAS N° 2

LUIS ANTONIO HERNÁNDEZ BARBOSA

Magistrado ponente

STP10231-2019

Radicación 105865

Aprobado Acta No. 184

Bogotá D.C., julio treinta (30) de dos mil diecinueve (2019).

VISTOS:

Resuelve la Sala la acción de tutela interpuesta por MERY DUARTE HERRERA, en calidad de representante de la Organización Nacional de Obreros Trabajadores de la Floricultura Colombiana (ONOF), contra la empresa MERCEDES S.A., por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales a la igualdad, asociación y libertad sindical.

Al trámite fueron vinculados la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia y el Ministerio de Trabajo – Tribunal de Arbitramento Obligatorio.

FUNDAMENTOS DE LA ACCIÓN:

1. Para lo que compete resolver en el presente asunto, del escrito de tutela la Sala destaca los siguientes hechos jurídicamente relevantes:

(i) Que el 27 de abril de 2016, los trabajadores de la empresa MERCEDES S.A. presentaron

un pliego de peticiones, con el propósito de acceder a condiciones de trabajo dignas y justas.

(ii) Que la etapa de arreglo directo culminó el 29 de mayo siguiente, sin llegar a acuerdo alguno, razón por la cual el conflicto colectivo de trabajo fue sometido a tribunal de arbitramento.

(iii) Que el 13 de marzo de 2018 fue proferido el respectivo laudo arbitral, frente al cual la empresa patronal interpuso recurso de anulación.

(iv) Que la Sala de Casación Laboral, mediante providencia del 5 de septiembre de 2018, decidió no anular el laudo arbitral.

(v) Que según la parte actora, en la decisión del tribunal de arbitramento quedó dicho que el pacto colectivo, vigente desde el 1º de septiembre de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2019, debe ser tenido en cuenta en torno a una serie de beneficios allí contemplados, tales como primas extralegales de servicios y navidad, así como auxilio especial de alimentación; empero, no ha sido posible que se cumpla lo decidido en el laudo, debido a una extraña interpretación que del mismo está haciendo la empresa, la cual vulnera el derecho a la igualdad de los trabajadores.

2. En razón de lo anterior, la parte demandante acude al Juez de tutela para que, en amparo de los derechos fundamentales invocados, ordene a la empresa MERCEDES S.A. proceder al pago de las primas de mitad de año y de navidad en favor de los trabajadores sindicalizados; así mismo, disponga que la accionada suministre los almuerzos a los empleados, de acuerdo con el auxilio de alimentación logrado con el laudo arbitral.

#### TRÁMITE DE LA ACCIÓN:

Con auto del 18 de julio de 2019 esta Sala asumió el conocimiento de la demanda de tutela

y corrió el respectivo traslado a las autoridades y partes mencionadas.

El representante legal de la compañía MERCEDES S.A. EN REORGANIZACIÓN, en respuesta al requerimiento efectuado, argumentó que no es cierto, como aduce la organización sindical, que la totalidad de beneficios estipulados en el pacto colectivo deban ser aplicados.

Por manera que si tenía dudas respecto a que fuera extensivo a trabajadores sindicalizados, la parte actora debió agotar también el recurso de anulación del laudo arbitral. Así mismo, indicó que ONOF desconoce la competencia que ostenta el Ministerio del Trabajo para adelantar una investigación administrativa en contra de la empresa, en caso de existir, como alega, un uso indebido del pacto colectivo como instrumento de discriminación.

A pesar de haber sido notificadas, ninguna de las autoridades vinculadas hizo pronunciamiento alguno dentro del término concedido para tal efecto.

#### CONSIDERACIONES DE LA CORTE:

Conforme a las previsiones establecidas en el Decreto 1983 de 2017, modificadorio del Decreto 1069 de 2015, esta Sala es competente para pronunciarse respecto de la temática planteada al inicio de esta providencia.

Referente a la acción pública que nos ocupa, ha de precisarse que el artículo 86 de la [Constitución Política](#) establece que se trata de un mecanismo concebido para la protección inmediata de los derechos fundamentales, cuando estos resulten amenazados o vulnerados por cualquier acción u omisión, siempre que no exista otro recurso o medio de defensa judicial, a menos que se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

En el caso bajo estudio, advierte la Corte que no se satisface el requisito que tiene que ver con el agotamiento de todos los medios –ordinarios y extraordinarios– de defensa judicial al

alcance de la persona afectada. Ello por cuanto se observa que la parte accionante no ha acudido ante el juez laboral del circuito para promover la ejecución forzosa del laudo arbitral, juez natural para conocer de la controversia que hoy es planteada en sede constitucional (Art. 12 CPTSS).

En estricto sentido, tal y como se desprende del escrito de tutela, lo pretendido por la organización sindical accionante es que se dé cumplimiento al laudo arbitral emitido el 13 de marzo de 2018, a través del cual se acogió el Pacto Colectivo de Trabajo suscrito entre la empresa MERCEDES S.A. y los trabajadores, y que contempla una serie de beneficios que no están siendo reconocidos por la firma patronal.

De acuerdo con esto, interesa recordar que la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral ha enseñado que el laudo arbitral decide de fondo una controversia, por lo que “como mecanismo alternativo y excepcional de solución de conflictos, además de fórmula paralela de administración de justicia, en su estructura, reglas de funcionamiento y procedimiento debe someterse a las disposiciones procesales establecidas para los demás procesos de la jurisdicción ordinaria que resulten compatibles con su especial naturaleza, salvo la existencia de alguna reglamentación especial prevista por la ley o por las mismas partes” (CSJ 226-2019).

Además, como quiera que un laudo arbitral tiene la fuerza vinculante de una sentencia, puede ser exigido y ejecutado, como ha referido la Sentencia C-330 de 2012 proferida por la Corte Constitucional, al precisar que “el arbitramento termina en un laudo arbitral que produce los efectos propios de las sentencias judiciales”.

Ello quiere decir que al caso concreto le es aplicable el artículo 100 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, según el cual “Será exigible ejecutivamente el cumplimiento de toda obligación originada en una relación de trabajo, que conste en acto o documento que provenga del deudor o de su causante o que emane de una decisión judicial

o arbitral firme”.

Bajo ese derrotero, el proceso ejecutivo contemplado en las normas procesales del trabajo representa el instrumento adecuado para la salvaguarda de los derechos que estima conculcados la Organización Nacional de Obreros Trabajadores de la Floricultura Colombiana (ONOF) y no la acción de tutela, máxime cuando no se aprecia la concurrencia de los presupuestos establecidos por la doctrina constitucional para la configuración de un perjuicio irremediable, como son la inminencia, la urgencia, la gravedad y la impostergabilidad que hagan forzosa la intervención transitoria.

Como no se ha agotado ese mecanismo judicial, la solicitud de amparo se torna improcedente –numeral 1º del artículo 6º del Decreto 2591 de 1991-, tal como lo ha reconocido la Corte Constitucional –Sentencia T - 1217 de 2003-.

Se negará, por tanto, la solicitud de protección constitucional.

En mérito de lo expuesto, la Sala de Decisión de Tutelas N° 2 de la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

#### RESUELVE:

1. NEGAR la acción de tutela promovida por MERY DUARTE HERRERA, en calidad de representante de la Organización Nacional de Obreros Trabajadores de la Floricultura Colombiana (ONOF), en contra de la empresa MERCEDES S.A.
2. NOTIFICAR este proveído conforme al artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.
3. En caso de no ser impugnada, REMITIR el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

LUIS ANTONIO HERNÁNDEZ BARBOSA

PATRICIA SALAZAR CUÉLLAR

NUBIA YOLANDA NOVA GARCÍA

Secretaria