

Eyder Patiño Cabrera

Magistrado Ponente

Radicación n.º 119215

STP13006-2021

(Aprobado Acta n.º 242)

Bogotá, D.C., dieciséis (16) de septiembre de dos mil veintiuno (2021).

ASUNTO

Al presente trámite fueron vinculados la Empresa Colombiana de Petróleos [ECOPETROL S.A.], el Juzgado 3º Laboral del Circuito de Cúcuta, la Sala Laboral del Tribunal Superior de esa ciudad, Álvaro Mauricio Aránzazu Reyes, Antonio De Jesús Long Álvarez, Argelio Romero Racero, Carlos Fernando Rueda Silva, Guillermo José Medina Salgado, Héctor Alfonso Jaimes Jaimes, Hernando José Lakah Durango, Hugo Jerez Mateus, Jesús Emilio Olaya Benítez, Jorge Enrique Pérez Valderrama, José Edgar Sánchez Camargo, José Luis Villalba Severiche, Manuel Laureano Segundo Núñez Isaza, María Isabel Cardona Salazar, Nelson Ávila Rodríguez y Vicente Gómez Ramírez.

ANTECEDENTES

1. Fundamentos de la acción

1.1. Claudia Patricia Soto Tavera y otros, promovieron proceso ordinario laboral contra ECOPETROL S.A., para que se declarara que las sumas recibidas como estímulo al ahorro

tienen carácter salarial y, en consecuencia, solicitaron se ordene la reliquidación de las primas, las vacaciones, la bonificación, el quinquenio y la pensión de jubilación; indemnización prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo; reajuste del ingreso monetario por ahorro Cavipetrol; de la indemnización regulada en el artículo 100 de la Ley 50 de 1990 por el no pago oportuno de las cesantías; la indemnización por haber reconocido el derecho pensional luego de transcurrido más de 90 días, según el artículo 8 de la Ley 10 de 1972 y las costas del proceso.

1.2. El 11 de septiembre de 2013 el Juzgado 3º Laboral del Circuito de Cúcuta, resolvió entre otros:

[...] CONDENAR a la empresa demandada a reconocer y pagar a los demandantes, dentro de los cinco días siguientes de la ejecutoria de la presente providencia, la incidencia salarial que de lo pagado por concepto de estímulo de ahorro ha de tener en los derechos legales y extralegales y demás beneficios a que tienen derecho, a partir de las fechas que se han señalado anteriormente, junto con la correspondiente indexación, ajustada al IPC certificado por el DANE, desde la fecha de causación de los derechos y hasta cuando se haga efectivo su pago total.

Igualmente se le condenará a que pague los correspondientes aportes a Cavipetrol con fundamento en la incidencia salarial que se reconoció, al igual que la indemnización moratoria establecida en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo que corresponde a un día de salario, a partir del día siguiente a la terminación de la relación laboral y hasta por un término de 24 meses vencidos los cuales serán pagados intereses a la tasa máxima certificada por la Superbancaria sobre la reliquidación salarial y prestacional que corresponde hacerle a cada uno de los trabajadores.

1.3. Contra esa determinación la parte demandada interpuso recurso de apelación y el 5 de septiembre de 2014, la Sala Laboral del Tribunal Superior de esa ciudad emitió las siguientes

órdenes:

[...] REVOCAR parcialmente lo resuelto por el a quo en la sentencia de primera instancia en su ordinal tercero referente a los aportes y en su lugar se absuelve a la demandada del reconocimiento y pago de dicho concepto respecto de los señores Jaimes Jaimes, Medina Maldonado, Soto Tavera, Rueda Silva y Aránzazu Reyes y se confirma lo resuelto por el a quo respecto de los demás actores y se confirma la sentencia impugnada en lo que atañe a la incidencia salarial del estímulo al ahorro a favor de cada uno de los demandantes y las condenas derivadas de dicha incidencia salarial, conforme a lo expuesto en la parte motiva del presente fallo.

SEGUNDO: MODIFICAR el ordinal tercero de la sentencia apelada en el sentido que el pago de los rubros adeudados a los actores debe realizarse de manera indexada solamente en lo que respecta al pago de las diferencias que deben cancelarse por concepto de la reliquidación de las mesadas pensionales de los actores al tener en cuenta el reajuste salarial, pues por las diferencias resultantes de la reliquidación del auxilio de cesantías y de las demás prestaciones sociales legales y extralegales, se cancelará la indemnización moratoria de la forma indicada en las consideraciones del presente fallo para cada uno de los actores.

1.4. Esa decisión fue recurrida en casación por dicha sociedad y mediante providencia CSJ SL2163-2021, 19 may. 2021, rad. 70012, la Sala de Descongestión n.º 1 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, resolvió casar el fallo de segundo grado y, en consecuencia, como Tribunal de instancia revocó el fallo emitido por el Juzgado 3º Laboral del Circuito de la capital del Norte de Santander y, en su lugar, absolvió a ECOPETROL S.A.

1.5. Inconforme con la anterior determinación, Soto Tavera promovió acción de tutela contra la autoridad accionada por la vulneración de sus derechos al debido proceso, a la seguridad jurídica, al acceso a la administración de justicia, a la seguridad social y a la

igualdad.

Aseguró que la demandada se equivocó en la interpretación del artículo 128 del CST, al otorgarle la potestad a Ecopetrol de pactar que el Estímulo en mención no tuviera incidencia salarial, porque la norma es clara en indicar que lo pasible de convenio es la alimentación, habitación o vestuario, primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad, los cuales sí pueden quedar por fuera del factor salarial.

Consideró que existió un desconocimiento de los precedentes fijados por la Sala de Casación Laboral en las sentencias SL 13 jun. 2012, rad. 39475 y SL572-20148, rad. 37948.

Indicó que, una Comisión de Expertos de la OIT, consideró que, el “estímulo al ahorro debe estar protegido por el Convenio 95 de la OIT sobre la protección del salario”, criterio que debe ser aplicado en su caso.

Solicitó amparar los derechos fundamentales invocados y, en consecuencia, se disponga que la Sala de Casación Laboral de esta Corporación profiera una nueva determinación en la que se acceda a sus pretensiones.

CONSIDERACIONES

1. Problema jurídico

Corresponde a la Corte determinar si la autoridad judicial accionada vulneró los derechos al debido proceso, a la seguridad jurídica, al acceso a la administración de justicia, a la seguridad social y a la igualdad de la interesada, al negar las pretensiones encaminadas a que se reconociera como factor salarial las sumas recibidas por concepto del estímulo al ahorro.

Para tal fin, se verificarán las causales de procedibilidad.

2. La procedencia excepcional de la tutela contra providencias judiciales

En repetidas ocasiones la jurisprudencia ha reiterado que el amparo constitucional contra providencias judiciales es no sólo excepcional, sino excepcionalísimo. Ello para no afectar la seguridad jurídica y como amplio respeto por la autonomía judicial garantizada en la Carta Política.

Al respecto, la Corte Constitucional, en sentencia CC T – 780-2006, dijo:

[...] La eventual procedencia de la acción de tutela contra sentencias judiciales y otras providencias que pongan fin al proceso tiene connotación de excepcionalísima, lo cual significa que procede siempre y cuando se cumplan unos determinados requisitos muy estrictos que la jurisprudencia se ha encargado de especificar. [Negritillas y subrayas fuera del original].

Para tal fin, se deben cumplir una serie de requisitos de procedibilidad, unos de carácter general, que habilitan su interposición, y otros específicos, que apuntan a la procedencia misma del amparo¹. De manera que quien acude a él tiene la carga, no sólo de su planteamiento, sino de su demostración.

Dentro de los primeros se encuentran:

- a) Que el asunto discutido resulte de relevancia constitucional.
- b) Que se hayan agotado todos los medios ordinarios y extraordinarios de defensa judicial.
- c) Que se esté ante un perjuicio iusfundamental irremediable.
- d) Que se cumpla con el requisito de inmediatez, esto es, que se interponga dentro de un término razonable y justo.

- e) Que se trate de una irregularidad procesal, y la misma tenga un efecto decisivo o determinante en la decisión que se impugna y que afecte los derechos fundamentales de la parte actora.
- f) Que se identifiquen de manera razonable los hechos que generaron la transgresión y los derechos vulnerados, y, además, que esa violación haya sido alegada dentro del proceso, siempre que hubiese sido posible.
- g) Que no se trate de sentencias de tutela.

Los segundos, por su parte, apuntan a que se demuestre que la providencia adolece de algún defecto orgánico, procedimental absoluto, fáctico, material o sustantivo, un error inducido, o carece por completo de motivación, desconoce el precedente o viola directamente la Constitución.

3. Caso concreto

3.1. En esta ocasión, la Corte estima que la accionante agotó los recursos ordinarios de defensa e interpuso la acción de tutela en un término prudente, razón por la cual examinará si la decisión emitida por la Sala de Descongestión n.º 1 de la Sala de Casación Laboral de esta Corporación, es arbitraria y constitutiva de causal de procedibilidad.

Al respecto, se considera que contrario a lo sostenido por la actora, la providencia proferida por la autoridad accionada, es razonable y ajustada a los parámetros legales y constitucionales.

3.2. En efecto, la demandada concluyó que la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cúcuta se equivocó al estimar que existía un trato discriminatorio al no reconocer el estímulo al

ahorro como factor salarial. Al respecto, en sentencia CSJ SL2163-2021, 19 may. 2021, rad. 70012, indicó:

I. [...] le asiste razón a la censura porque el Tribunal no realizó un análisis fáctico de la situación de los demandantes con respecto de los restantes grupos de labor, que le permitiera derivar lo que concluyó, esto es, la existencia de un trato discriminatorio de la recurrente frente a los demandantes.

II.

III. Así lo estimó la Sala en un caso similar al presente, en donde la hoy recurrente planteaba similares argumentos, para lo cual en CSJ SL1399-2019 explicó lo siguiente:

[...] El fallador de segundo grado decidió que el pago del estímulo al ahorro constituía factor salarial, sin explicar por qué llegó a ese convencimiento, pues su argumento se redujo a indicar que como otros trabajadores lo recibían como salario, resultaba discriminatorio para la actora no percibirlo con el mismo carácter, sin hacer mención como lo señala el recurrente a ninguna prueba que lo llevara a tal convicción, no obstante que para llevar a cabo el ejercicio comparativo por la presunta desigualdad, era necesario el examen de los medios probatorios que le hubieran permitido llegar a su convencimiento.

Adicional a lo anterior, necesario es remitirse a los artículos 127 y 128 del CST:

[...]

De lo transcrito, no se puede llegar a un entendido distinto de la ley, en cuanto a que las partes válidamente pueden pactar que algunos pagos que perciban, no constituyan factor

salarial, sin que ello signifique que tienen la posibilidad legal de desconocer que sumas de dinero que por su naturaleza son salario, dejen de serlo.

Conviene recordar que, de antaño, esta Sala ha enseñado que «el salario aparece así como la remuneración más inmediata o directa que el trabajador recibe por la transmisión que hace de su fuerza de trabajo para poner la disposición del empleador, por lo cual se considera uno de los elementos esenciales de toda relación de trabajo, sin que importe la forma jurídica -contrato de trabajo en relación legal y reglamentaria- que regule la prestación personal subordinada de servicios.» Radicación 5481 del 12 de febrero de 1993.

Con ese mismo criterio, en la sentencia con radicación n.º 39475 del 14 de junio de 2012 en la que se reprodujo lo expuesto por la Corte Constitucional en la sentencia C-401 de 2005, se expuso lo siguiente:

[...]

Luego, no todo pago que recibe el trabajador constituye salario, sino que para determinar su carácter, no basta con que se entregue de manera habitual o que sea una suma fija o variable, sino que se debe examinar si su finalidad es remunerar de manera directa la actividad que realiza el asalariado, característica que no se predica del estímulo al ahorro por cuanto como se indicó, se trató de una suma de dinero que percibió la actora a través de aportes voluntarios que le eran consignados al fondo de pensiones al que pertenecía, cuyo origen fue la política de compensación salarial que estableció ECOPETROL «basada entre otros aspectos en la competitividad externa con el mercado laboral del sector petrolero y en criterios de equidad interna [...]», f.º 7.

De igual modo referenció que el derecho a la igualdad se predica de quienes dicen haber sido tratados en forma diferente, lo que implica que se parte «de la identidad de los iguales y la diferencia entre los desiguales, de ahí que resulta válido dar un trato distinto si está debidamente justificado. Sobre ello indicó:

[...] no constituye un trato discriminatorio ni viola el derecho a la igualdad que el estímulo al ahorro sí constituya salario para los trabajadores de Ecopetrol que se vincularon con posterioridad a la vigencia de la Ley 50 de 1990 porque ellos tienen un régimen prestacional diferente al personal antiguo y, por ende, resulta razonable que la empresa hubiera aplicado de forma diferente el pago del referido estímulo en la medida que los trabajadores estaban regidos por distintos sistemas de remuneración de sus diferentes acreencias laborales.

En efecto, la Sala al analizar el tema precisó:

De otro lado, debe decirse, que el hecho de que el citado estímulo al ahorro sí constituya salario para los trabajadores de Ecopetrol S.A. que se vincularon con posterioridad a la vigencia de la Ley 50 de 1990, porque ellos tienen un régimen prestacional diferente al personal antiguo; la Sala considera que no genera un trato discriminatorio ni viola el derecho de igualdad como equivocadamente lo concluyó el Tribunal, pues los dos grupos de trabajadores, es decir, los que iniciaron su contrato de trabajo antes de la citada normativa y los que lo hicieron con posterioridad a su entrada en vigencia, se encuentran cobijados por situaciones prestacionales diferentes.

En efecto, frente a esta precisa súplica, se recuerda que el principio de igualdad se traduce en la garantía de que no se contemplen excepciones o privilegios que exceptúen a unas personas o grupos de éstas, de lo que se concede a otros en idénticas circunstancias, por manera que la real y efectiva igualdad consiste en aplicar la ley en cada una de las situaciones según las diferencias constitutivas de ellos. La igualdad que consagra el artículo 13 de la CN tiene una concepción objetiva y no formal, puesto que se predica de la identidad de los iguales y de la diferencia entre los desiguales, esto es, autoriza un trato diferente si este es razonablemente justificado.

Por ello, en cuanto a este beneficio, resulta completamente razonado que Ecopetrol S.A.

hubiera aplicado de forma diferente el pago del estímulo al ahorro entre quienes se vincularon laboralmente antes de la Ley 50 de 1990 y quienes lo hicieron una vez vigente esta normativa sometidos a la liquidación de su cesantía sin retroactividad y, por ende, con otro régimen prestacional, ya que, se insiste que, por estar regidos por normativas diferentes el trato desigual que les dio la empresa se encuentra para el caso objeto de estudio, objetivamente justificado, pues más bien trata de allanar la diferencia que creó la propia ley (CSJ SL1279-2018, reiterada en CSJ SL2467-2019).

Así, la Corte consideró que estaba debidamente soportado dar un trato diferente a los trabajadores respecto del carácter salarial o no del estímulo al ahorro, debido a los diversos regímenes de los trabajadores de Ecopetrol.

Ahora en cuando a los fundamentos tenidos en cuenta por el Juzgado 3º Laboral del Circuito de Cúcuta, resaltó que con fundamento en las pruebas allegadas al expediente, no era procedente acceder a las pretensiones de Claudia Patricia Soto Tavera, encaminadas a que se le reconozca como factor salarial las sumas de dinero canceladas por concepto de estímulo al ahorro. Respecto a esa temática, referenció:

[...] Para determinar que un pago tiene connotación salarial, se requiere además de la periodicidad, que su naturaleza sea la de retribuir directamente el servicio. De ahí que, no es la denominación o calificativo que le hayan dado las partes a los beneficios lo que determina su verdadera naturaleza.

La remuneración directa del servicio es aquella que tiene su fuente «próxima o inmediata» en el servicio personal prestado por el trabajador, esto es, depende directamente de lo que «haga o deje de hacer». Sobre el particular, en CSJ SL, 27 may. 2009, rad. 32657, reiterada entre otras en CSJ SL7820-2014, CSJ SL435-2019 y CSJ SL2467-2019, explicó qué se entiende por retribución directa del servicio en los siguientes términos:

Pues bien. Remuneración directa del servicio es aquella que tiene su fuente próxima o

inmediata en el servicio personal prestado por el trabajador, esto es, la que encuentra venero en el trabajo realizado por el empleado.

De tal suerte que la labor ejecutada por el trabajador es la que origina derechamente, sin rodeos, la contraprestación económica de parte del empleador.

Para expresarlo con otro giro: la retribución directa del servicio es la que tiene su causa próxima o inmediata en lo que haga o deje de hacer el trabajador, en virtud del contrato de trabajo o de la relación legal y reglamentaria. Esto es, la actividad desarrollada por el trabajador es la razón de ser de la contraprestación económica, ya en dinero ora en especie.

A no dudarlo, el carácter de retribución directa pasa a ocupar un sitio elevado a la hora de definir la naturaleza salarial de un determinado pago o beneficio, en dinero o en especie, que recibe el trabajador.

Ese carácter de retribución directa que se erige en nota distintiva del salario, en cuanto traduce la remuneración próxima o inmediata, por oposición a la lejana o mediata, que recibe el trabajador por el servicio prestado, es una consecuencia natural y lógica de los rasgos de bilateralidad u onerosidad, que acompañan al contrato de trabajo o a la relación legal y reglamentaria, en cuya virtud éstas generan naturalmente obligaciones recíprocas a cargo de cada una de las partes, y en ellos está presente, por lo general, el ánimo especulativo o lucrativo de ambas partes.

En ese contexto, la jurisprudencia de la Sala al analizar los artículos 127 y 128 del CST ha explicado que si bien en esta última disposición se ha concedido la libertad para calificar qué es salario, ello no implica que las partes puedan desconocer la naturaleza salarial respecto de aquellos pagos que por su naturaleza lo son (CSJ SL, 7 feb. 2006, rad. 25734, y CSJ SL 13 jun. 2012, rad. 39475).

Ahora, a través de sendas comunicaciones dirigidas por la demandada a cada uno de los actores, la empresa les propuso la inclusión de una cláusula adicional al contrato de trabajo en la que se pacte que el monto pagado por estímulo al ahorro no constituya salario [...].

Como se advierte de la lectura de los documentos reseñados, los actores y la empresa, en ejercicio de la facultad prevista en el artículo 128 del CST, acordaron el pago de un estímulo al ahorro de carácter variable, el cual se cancelaría por aportes voluntarios a través del fondo de pensiones que cada trabajador eligiera y no constituiría salario. Asimismo, dan cuenta de que los trabajadores aceptaron el ofrecimiento, pues los firmaron en señal de asentimiento.

Dado que el beneficio mencionado no fue otorgado para retribuir el servicio de los demandantes sino para «mejorar su ingreso en función de un evento futuro, relacionado con su situación pensional» (CSJ SL1399-2019), era válido excluir dicha prerrogativa de la base salarial para liquidar las prestaciones. Lo anterior por cuanto, se insiste, para considerar que un pago configura salario, no basta con que se realice de manera habitual o que sea una suma fija o variable, pues lo que se debe analizar es si su finalidad es remunerar de manera «directa» los servicios prestados por el trabajador, por lo que, al tratarse de una suma de dinero percibida a través de aportes voluntarios que les eran consignados al fondo de pensiones, la jurisprudencia de esta Sala ha considerado que no retribuye directamente los servicios del trabajador, no obstante su periodicidad.

[...]

En la misma dirección, esta corporación explicó que, para determinar si una suma tiene carácter salarial, no basta con que se entregue de manera habitual o que sea una suma fija o variable, sino que se debe examinar si su finalidad es remunerar de manera directa la actividad, característica que no se predica del estímulo al ahorro por tratarse de una suma de dinero que percibieron los actores a través de aportes voluntarios que les eran

consignados al fondo de pensiones al que pertenecían, cuyo origen se fincó en la política de compensación salarial de la demandada.

A partir de allí, determinó que el pacto de exclusión salarial de tal beneficio era válido, aún más cuando no se prueba desmejora en los derechos mínimos del trabajador o en sus condiciones.

[...]

Así las cosas, le asiste razón a la empresa apelante en su reparo, porque el juez erró al definir que el acuerdo celebrado era ineficaz, sin detenerse a analizar el contenido de éste, ni menos aún determinar la naturaleza y finalidad del beneficio extralegal, el que, por las razones explicadas en precedencia, no tenía carácter salarial y, por ende, el pacto de exclusión salarial tenía plena validez. En consecuencia, procede la revocatoria de la reliquidación ordenada con fundamento en el carácter salarial del estímulo al ahorro.

Como quiera que las restantes condenas impuestas fueron consecuenciales, también es viable su revocatoria, pues, por sustracción de materia no es necesario adentrarse a estudiar la reliquidación ordenada, como tampoco la indemnización moratoria e indexación originadas en no haber tenido en cuenta la incidencia salarial del estímulo al ahorro que, por lo analizado, no tuvo prosperidad.

3.3. Así las cosas, en la sentencia de casación la autoridad judicial accionada entendió que el estímulo al ahorro, pese a su periodicidad, no constituye factor salarial, en la medida en que no implica una retribución a la prestación del servicio personal y, por tal motivo, no puede ser tenido en cuenta para la liquidación de las prestaciones sociales y demás conceptos. Además, fueron los mismos empleados los que aceptaron que dicho rubro no sería constitutivo de salario, afirmación soportada en el acervo probatorio.

Por lo anterior, es claro que la parte accionante busca cuestionar el raciocinio jurídico de la

jurisdicción laboral y, con ello, protestar por el sentido de la decisión adoptada por la accionada.

Entendiendo, como se debe, que la acción de tutela no es una herramienta jurídica complementaria, que en este evento, se convertiría prácticamente en una instancia adicional, no es adecuado plantear por esta senda la incursión en causales de procedibilidad, originadas en las determinaciones mediante las cuales negaron las pretensiones de los actores.

Argumentos como los presentados por los peticionarios son incompatibles con el amparo, pues pretende revivir un debate que fue debidamente superado en el escenario propicio para ello, y con exclusividad ante los jueces competentes; no así ante el juez constitucional, porque su labor no consiste en oficiar como un instrumento más de la justicia ordinaria.

3.4. Ahora, en cuanto a la afirmación del accionante consistente en que, la Sala de Casación Laboral incurrió en un desconocimiento del precedente, para lo cual cita las sentencias SL 13 jun. 2012, rad. 39475 y SL572-20148, rad. 37948, esta Sala de Decisión en sentencia CSJ STP8640-2021, 1 jul. 2021, rad. 117601, resaltó que tal afirmación no es cierta porque:

[...] en la primera se debatió el caso de un ex trabajador de Radio Santafe Ltda respecto de quien, los acuerdos celebrados, disponían de aquello que en esencia era salario. Situación que dista de analizada en el asunto fundamento de la presente acción de tutela, donde la Sala de Casación Laboral accionada concluyó que estímulo al ahorro, no era de la naturaleza del salario, de ahí que el acuerdo consistente en no incluirlo como factor salarial hacía parte de las facultades dadas a las partes.

En la segunda, se discutió lo relacionado con unos ex trabajadores de Comfama, respecto de quienes se logró probar, que fueron engañados para que suscribieran las conciliaciones de terminación mutua de las relaciones laborales, pues algunas de las pruebas documentales aportadas permitían afirmar que, se les prometió a cambio de la suscripción

de dicha acta, ser contratados por la empresa entrante, lo que no ocurrió. Es decir, se logró establecer que existió un vicio en el consentimiento.

Situación que no es equiparable al asunto fundamento de pronunciamiento donde, como pasó de verse, la Sala de Casación Laboral de Descongestión 3 concluyó que, de acuerdo con la prueba documental obrante, ECOPETROL S.A. en documento que remitió a los entonces trabajadores plasmó expresamente que se pactaba que el estímulo al ahorro no hacía parte del salario, documento que fue suscrito por cada uno de éstos en señal de aprobación. Es decir, lejos se encontraba de configurar un vicio en el consentimiento.

Finalmente, en cuanto a la aplicación de la Convención 95 de la OIT, basta señalar que, precisamente este instrumento internacional fue una de las normatividades invocadas al momento en que la parte accionante ejerció su derecho a la réplica y, por ende, tenida en cuenta para la definición el presente caso. Además que, el asunto se definió conforme a la línea establecida frente al tema por la Sala de Casación Laboral permanente.

Por las anteriores razones se negará el amparo propuesto.

En mérito de lo expuesto, la Sala de Decisión de Tutelas n.º 3 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

Primero. Negar la acción de tutela instaurada por Claudia Patricia Soto Tavera.

Segundo. Ordenar que, si la decisión no es impugnada ante la Sala de Casación Civil de esta Corporación, se remita el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Eyder Patiño Cabrera

Gerson Chaverra Castro

Diego Eugenio Corredor Beltrán

Nubia Yolanda Nova García

1 Fallo C-590 de 08 de junio de 2005 y T-332 de 2006.