

T-044-94

Sentencia No. T-044/94

DERECHO AL TRABAJO-Tratamiento digno/DESPIDO INJUSTO/DISCRIMINACION POR SEXO

La Corte no puede dejar de señalar que no es solidario, no es justo y no es un tratamiento digno, que una empresa dé a entender a un trabajador suyo, que se le ha promovido a un cargo determinado, le asigne tareas propias de ese cargo, le reajuste el salario, periódicamente le certifique que efectivamente ese es su cargo, le proporcione documentación para que se acredite ante los clientes como si ocupara el cargo y, luego de tres años de mantener esta situación, ante un reclamo (al menos justificado por el trato y la documentación recibidos), pretenda que el trabajador acepte a secas que no es lo que se le dijo, se le certificó y se le proporcionó con qué acreditarlo ante terceros. La Corte, así no tenga competencia para decidir sobre el cargo que efectivamente ejerció la actora en la firma demandada o la justicia de la causal aducida para su despido, y así no encuentre fundamento para afirmar que a la actora se le discriminó por ser mujer, sí tiene que advertir a la empresa Itochu Colombia S.A., que debe abstenerse de las acciones y omisiones que dieron lugar al presente proceso y que debe proceder inmediatamente a aclarar cualquiera otra “situación equívoca” a la que haya dado lugar con sus actuales empleados, como lo hizo con la actora, so pena de las sanciones contempladas para el desacato en los artículos 52 y 53 del Decreto 2591 de 1991.

Ref.: Expediente No. T- 22246

Acción de tutela en contra de la empresa ITOCHU COLOMBIA S.A. por violación al derecho de igualdad de la mujer.

Temas:

Improcedencia de la acción de tutela para la definición de asuntos de competencia de los Jueces Laborales.

Derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Actor: Esperanza Vivas Fonseca.

Magistrado Ponente: Dr. Carlos Gaviria Díaz.

En Santafé de Bogotá, D.C., a los ocho (8) días del mes de febrero de mil novecientos noventa y cuatro (1994), la Sala Cuarta de Revisión de Tutelas, compuesta por los Magistrados Carlos Gaviria Díaz, Hernando Herrera Vergara y José Gregorio Hernández Galindo,

EN NOMBRE DEL PUEBLO

Y

POR MANDATO DE LA CONSTITUCIÓN,

Procede a dictar sentencia en la revisión del fallo de primera instancia, dictado por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de ésta capital, el veintitrés (23) de julio de mil novecientos noventa y tres (1993), y del fallo de segunda instancia, adoptado por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santafé de Bogotá, D.C., sobre ponencia del Magistrado Miller Esquivel Gaitán, el treinta (30) de agosto del año próximo pasado.

1. ANTECEDENTES.

La actora empezó a trabajar para la firma ITOCHU COLOMBIA s.a. el primero (1º) de abril de mil novecientos ochenta y dos (1982), en el cargo de Secretaria.

En mil novecientos ochenta y nueve (1989), fué ascendida, según su dicho y la documentación que aportó, al cargo de Auxiliar del Departamento de Mercancías Generales; según el dicho de la empresa, al cargo de Secretaria-Auxiliar del mismo departamento.

La actora recibe un salario menor al de sus compañeros de trabajo con el mismo cargo que ella reclama ocupar y se queja de ser discriminada también en las oportunidades de capacitación y en los viajes al exterior.

El quince (15) de julio de mil novecientos noventa y tres (1993), la señora Esperanza Vivas Fonseca entabló un proceso de tutela en contra de la firma en que trabaja, alegando ser víctima de discriminación por su condición de mujer.

2. FALLO DE PRIMERA INSTANCIA.

El Juzgado Quince Laboral del Circuito de Santafé de Bogotá, D.C., decidió negar la tutela solicitada, el veintitrés (23) de julio de mil novecientos noventa y tres (1993), con base en consideraciones como las siguientes:

“Pretende la tutelante con esta acción lograr una igualdad de remuneración laboral en comparación a sus compañeros de trabajo quienes desempeñan las mismas funciones que ella.”

“Estima el Juzgado que la norma anteriormente transcrita, es aplicable al caso sometido a estudio. Es evidente que la tutelante tiene otro medio de defensa judicial, como es el de acudir ante la Jurisdicción Laboral Ordinaria, para demandar mediante proceso Ordinario si lo estima conveniente, para lograr las pretensiones planteadas en la presente tutela.”

“Nuestra Carta Magna reseña en su título II capítulo primero cuáles son los derechos fundamentales de los ciudadanos, que son precisamente los que gozan de la especial protección de la presente acción y entre ellos no aparece el referido por la accionante, toda vez que pretender la igualdad de salarios y demás beneficios laborales de un trabajador, si bien pueden constituir una transgresión por parte del empleador incumpléndolo cierto es que no se trata de un derecho de los que se originan como fundamentales.”

“En las anteriores circunstancias, se negará la acción de tutela solicitada, indicándole a la peticionaria que el procedimiento adecuado para proteger su derecho, que considera violado o vulnerado y si lo estima procedente, es el de acudir en demanda laboral ante el Juez del Trabajo competente por vía del proceso Ordinario.”

3. IMPUGNACIÓN DEL FALLO.

Descontenta con el fallo, la señora Vivas Fonseca lo impugnó en la oportunidad legal, respaldada por las siguientes alegaciones (folios 86 a 91):

- 1) En el trámite de la acción de tutela debe prevalecer el derecho sustantivo, por lo que no se debieron aplicar las normas que sirven de sustento al fallo.
- 2) Las pruebas aportadas acreditan suficientemente la violación de los derechos fundamentales consagrados en los artículos 13, 16 y 25 de la Constitución.

- 3) No existe otro medio de defensa, pues si se instaura un proceso ordinario laboral en contra de la empresa, se producirá el despido inmediato de la persona que demande.
- 4) Se debió conceder la tutela como mecanismo transitorio para proteger a una madre trabajadora.
- 5) Los derechos cuya protección se impetra son constitucionales y no meramente legales.
- 6) La pretensión planteada en la demanda es la protección contra el trato discriminatorio y no la nivelación salarial, si bien ésta debe darse, una vez se otorgue la protección contra la discriminación.
- 7) El fallo no responde al texto del artículo 86 de la Constitución, ni a las pretensiones de la demanda.
- 8) El fallo sacrificó lo justo en aras de lo textual.
- 9) La tutela era viable y la protección de los derechos fundamentales debió primar.

4. FALLO DE SEGUNDA INSTANCIA.

Conoció de la impugnación, el Honorable Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santafé de Bogotá, Sala Laboral y, con ponencia del Magistrado Miller Esquivel Gaitán, decidió confirmar la sentencia del a-quo, haciendo las siguientes consideraciones:

“Lo anterior nos está indicando que la naturaleza de la acción de tutela es residual o subsidiaria, o sea, que se podrá ejercer en la medida que no se cuente con otro instrumento jurídico para lograr la protección del derecho conculcado, pues no pretendió el constituyente de 1991 desbordar todo el ordenamiento jurídico existente ni desconocer las acciones comunes garantizadas por la misma Constitución, al establecer una dualidad a todas luces incomprensible y ilógica que iría contra la marcha normal de la administración de justicia. De ahí, que el Decreto 2591 de 1991, reglamentario del artículo 86, en su artículo 6°, señala los casos en que no procede esta acción especialísima siendo uno de ellos cuando existan otros recursos o medios de defensa judiciales, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.”

“En esencia la acción de tutela se dirige a que a la petente se le reconozca un salario igual al devengado por los hombres que desempeñan las mismas funciones dentro de la empresa accionada, así, lo entiende la Sala, según la serie de hechos que se narran en el escrito de tutela.”

“Es claro, que la constitución como la ley y la doctrina nacional e internacional, enseñan que la remuneración por servicios personales, prestados bajo un contrato de trabajo, no debe depender de que quien lo preste sea un hombre una mujer y menos hacer diferencias salariales entre quienes prestan igual función, por razón del sexo. Proceder, que por lo demás, repugna a cualquier concepción que se tenga de la vida, del valor del ser humano y de la justicia.”

“Pero es diáfano, igualmente, que en nuestro estado de derecho, se ha consagrado mecanismos jurídicos para impedir la violación de este derecho de los trabajadores, no solo cuando la diferencia salarial se establece por razón del sexo sino por otras circunstancias, cuando las funciones que se prestan son iguales entre distintos servidores. Siendo, entonces, el camino idóneo el ejercicio de la vía ordinaria laboral, tal como lo prevé el artículo 2° del código procesal del trabajo, cuando reza:”

“La jurisdicción del trabajo está instituida para decidir los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente de un contrato de trabajo.”

“Y es precisamente un conflicto jurídico entre la accionada y la sociedad Itochu Colombia S.A., el que se plantea en la presente acción de tutela, derivado del contrato de trabajo que las ata.”

“Ante la claridad de las normas referidas sobre cualquier elucubración sobre el particular, pues así exista violación de un derecho constitucional fundamental, pero si el mismo ordenamiento legal a dado los instrumentos jurídicos para la proyección de esos derechos ha de recurrirse a ellos y no la acción de tutela...”

...

“Tampoco se da el perjuicio irremediable, porque en primer lugar se requiere que el perjuicio sea reparado integralmente sólo mediante una indemnización, que no es el caso presente, y

en segundo lugar, el accionante al tener la acción ordinaria ante la jurisdicción del trabajo puede obtener el reconocimiento y pago de la equivalencia salarial, pretendida y que devenga otros empleados que desempeñan iguales funciones, impide que se considere la situación descrita como perjuicio de tal identidad, según el artículo 1° del Decreto 306 de 1992.”

5. CONSIDERACIONES DE LA CORTE.

5.1. COMPETENCIA.

Corresponde a la Corte Constitucional conocer de la revisión de los fallos de instancia en este proceso, de acuerdo con los artículos 86 y 241 de la Constitución; a la Sala Cuarta de Revisión de Tutelas le correspondió pronunciarse sobre él, en virtud de la selección y el reparto hechos por la Sala de Selección Número Ocho, según auto del once (11) de octubre del año próximo pasado.

5.2. EL ASUNTO DEBATIDO.

Durante el trámite del proceso, se hizo evidente que no hay una diferenciación clara en los fallos de instancia, entre lo que es competencia del Juez de Tutela y lo que corresponde conocer y decidir al Juez Laboral. Para diferenciar esos ámbitos de competencia, se identifican en el expediente los problemas jurídicos a resolver, encontrándose que se plantearon tres cuestiones esenciales que han de ser materia de pronunciamiento, según las pretensiones de la acción:

- 1) Si la actora efectivamente ocupaba el cargo de Auxiliar del Departamento de Mercancías Generales o su cargo era el de Secretaria-Auxiliar de tal Departamento.
- 2) Si en el cargo que ocupaba se le dió tratamiento discriminatorio en razón de su sexo.
- 3) Si es justa causa de despido la que adujo la empresa para prescindir de los servicios de la actora, mientras se tramitaba el presente proceso.

En primer término, deben precisarse los términos de la relación laboral que existía entre la actora y la empresa, cuestión que corresponde decidir al Juez Laboral, según las normas del Código Procesal del Trabajo. Sin embargo, en la presentación, prueba y apreciación de los

hechos relevantes, se planteó un asunto que tiene significación constitucional y es previo a la consideración del cargo que plantea la demanda: la actora no solo reclamó ocupar el cargo de auxiliar, sino que se acreditó como tal frente a los clientes de la empresa, dando lugar a que éstos entendieran que la actora podía cumplir con las funciones correspondientes a ese cargo.

La pregunta por el trato igual o discriminatorio que la empresa demandada dió a la actora, planteado como se halla en la demanda, da lugar a que se interprete como una solicitud de nivelación salarial, la que, de acuerdo con los fallos de instancia y las normas legales vigentes, es de competencia de la Jurisdicción Laboral. Planteada la misma cuestión en los términos de la impugnación al fallo de primera instancia, es un asunto de competencia del Juez de Tutela.

5.2.1. EQUÍVOCA IDENTIFICACIÓN DEL CARGO OCUPADO.

Tanto en la demanda, como en escrito que la actora dirigió a la Corte Constitucional, aparecen dos (2) tarjetas de presentación de la empresa demandada, en las que se aprecia el nombre de la actora _"Esperanza Vivas"- e, inmediatamente debajo de su nombre, las leyendas: "Asistente Dpto. Mercancías Generales", "Itochu Colombia S.A.", así como la dirección, conmutador, fax y apartado aéreo de la empresa (folios 61 y 164). La empresa demandada no impugnó la legitimidad de tales tarjetas de presentación.

Aparecen también en el expediente, las copias de cuatro (4) certificaciones en las que la empresa demandada comunica y asevera, a un destinatario no especificado, "que la señora Esperanza Vivas Fonseca...se encuentra vinculada a nuestra compañía... desempeñándose como Asistente del Departamento de Mercancías Generales." El primero, fechado el veintiseis (26) de febrero de 1990, fué firmado por Keiji Nishiyama, Presidente (folios 55 y 160); el segundo, expedido el dieciocho (18) de enero de 1991, fué firmado por Kunihiro Kuwata, Gerente Administrativo anterior (folios 56 y 161); el tercero, fechado el veinticuatro (24) de febrero de 1993, fué firmado por Suguru Ishida, Gerente Administrativo actual (folio 162); el cuarto, fué fechado el diez (10) de mayo de 1993 y firmado por el mismo señor Ishida (folios 57 y 163). Además, aparece a folio 159, una certificación dirigida a CAFAM y firmada por el ya citado señor Ishida, donde se identifica el cargo de la actora como "Asistente"; la empresa aduce que éste, fué conseguido con engaño y hace parte de la

conducta que se adujo como justa causa para dar por terminada la relación laboral.

En cambio, tanto en el informe que le solicitó la Corte a la empresa demandada (folios 115 a 117), como en la carta de despido (folios 154 a 158), ambos documentos firmados por el señor Katsumi Funo, Presidente, se afirma que el cargo de la actora no era el de Auxiliar del Departamento, sino el de Secretaria-Auxiliar.

Para los efectos salariales y prestacionales, corresponde al Juez Laboral elucidar el anterior interrogante. Para los efectos de la acción de tutela, la Corte encuentra que: si la empresa demandada no originó este equívoco, como lo afirma la demandante y lo corroboran las certificaciones y tarjetas citadas, sí lo toleró y alentó a ciencia y paciencia, hasta el momento en que la actora reclamó su nivelación salarial -junio 15 de 1993, ver folios 58 a 60- y acudió a la acción de tutela para reclamar el derecho que la documentación expedida a ella por la empresa, le hizo razonablemente pensar que le correspondía, o efectivamente le corresponde. Hasta el 15 de junio de 1993, fecha del reclamo de la actora y de la presentación de la demanda, la situación jurídica de la demandante, según las certificaciones y tarjetas de presentación de la empresa, era la de Auxiliar del Departamento, frente a todas las personas con las que se relacionaba en el tráfico ordinario de los negocios de la empresa. Además, la empresa demandada tacha como irregular la certificación expedida luego de la fecha citada, pero no hace lo mismo con las expedidas por el Presidente y el Gerente Administrativo entre 1990 y 1993. Por tanto, dando aplicación al artículo 83 de la Constitución, la Corte asume la buena fé de la empresa demandada y la autenticidad de las certificaciones que expidió y no tachó de falsas o irregularmente obtenidas. Así, para los efectos de revisar las decisiones de instancia, la situación jurídica de la actora, será la alegada en la demanda y nó la “aclarada” por la empresa, después de tres (3) años de conveniente existencia del “equívoco”.

5.2.2. DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL SEXO.

La actora afirmó en su demanda que la empresa Itochu Colombia S.A., la sometió a un tratamiento discriminatorio al negarle la igualdad con los demás auxiliares de departamento, en la fijación del salario, las oportunidades de capacitación y los viajes al exterior.

Según la solicitud de nivelación salarial presentada por la actora a la demandada y cuyos datos no fueron objetados por ésta, los cinco (5) auxiliares de departamento devengaban

mensualmente: un millón cuarenta y un mil pesos (\$1'041.000°), el señor José María Tena; setecientos veintinueve mil quinientos pesos (\$729.500°), el señor Miguel Ordoñez; setecientos cuarenta y cuatro mil quinientos pesos (\$744.500°), el señor Juan Jaime Wiesner; cuatrocientos sesenta y ocho mil seiscientos pesos (\$468.600°), el señor Orlando Sanabria; y trecientos siete mil quinientos pesos (\$307.500°), la señora Esperanza Vivas Fonseca.

De la comparación de los salarios devengados, la actora deduce que se le discrimina por ser la única mujer del grupo. La empresa, aduce a su vez, que las diferencias salariales no obedecen al sexo, sino a la capacitación y experiencia previas a la contratación.

Examinadas las hojas de vida y los contratos de las cinco (5) personas antes mencionadas, se encuentra que:

- 1) La actora es la única de los cinco que no cuenta con título profesional.
- 2) La actora es la única de los cinco que no contaba, al momento de su vinculación, con el inglés como su segunda lengua.
- 3) La actora es la única de los cinco que, al momento de vincularse a la empresa, no había tenido contacto con personas o entidades extranjeras en razón de sus actividades profesionales.
- 4) La actora es la única de los cinco que, antes de ingresar a la empresa, no había desempeñado cargos de dirección, autoridad o manejo.
- 5) La actora es la única de los cinco que recibió cursos de capacitación -inglés-, pagados por la empresa.
- 6) No hay constancia en el expediente de viajes al exterior de alguno de los cinco, pagados por la empresa.
- 7) No hay constancia alguna en el expediente que permita afirmar que a la actora se le relegó a tareas secundarias o meramente instrumentales que no cumplieran los otros cuatro auxiliares.

Ha de anotarse también, que las diferencias salariales entre los cuatro (4) hombres del grupo, parecen obedecer a la experiencia laboral previa a su vinculación a la empresa demandada.

5.2.3. RETALIACIONES CAUSADAS POR EL RECLAMO JUDICIAL DE LOS PROPIOS DERECHOS.

En la impugnación del fallo de primera instancia (folios 86 a 91) y en el escrito presentado a consideración de la Corte Constitucional (folios 148 a 153), la actora planteó el temor, luego convertido para ella en certeza, de que su reclamación judicial de los derechos que creía propios, fuera a ocasionar retaliaciones que afectaran su estabilidad laboral.

La decisión sobre si existió, en el caso de la actora, una retaliación indebida o una justa causa de despido, no corresponde a la Corte, tal y como se afirmó anteriormente. Sin embargo, esta Corporación ha de reiterar que es un principio básico de la organización política y jurídica de la República de Colombia, el respeto a la dignidad humana y la solidaridad social (Art. 1º C. N.). Además, es fin esencial del Estado colombiano, asegurar la vigencia de un orden justo (Art. 2 C. N.) El orden justo que ha de asegurar el Estado, en materia de relaciones individuales de trabajo, comprende: el mandato de los artículos 25 (derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas) y 26 (libertad de escoger profesión u oficio) de la Constitución, al igual que los principios mínimos fundamentales establecidos en el artículo 53 del Estatuto Superior (igualdad de oportunidades para los trabajadores, remuneración... proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales, etc.).

Con ese marco normativo de referencia, al decidir sobre el proceso en revisión, la Corte no puede dejar de señalar que no es solidario, no es justo y no es un tratamiento digno, que una empresa dé a entender a un trabajador suyo, que se le ha promovido a un cargo determinado, le asigne tareas propias de ese cargo, le reajuste el salario, periódicamente le certifique que efectivamente ese es su cargo, le proporcione documentación para que se acredite ante los clientes como si ocupara el cargo y, luego de tres años de mantener esta situación, ante un reclamo (al menos justificado por el trato y la documentación recibidos), pretenda que el trabajador acepte a secas que no es lo que se le dijo, se le certificó y se le proporcionó con qué acreditarlo ante terceros.

La Corte, así no tenga competencia para decidir sobre el cargo que efectivamente ejerció la

actora en la firma demandada o la justicia de la causal aducida para su despido, y así no encuentre fundamento para afirmar que a la actora se le discriminó por ser mujer, sí tiene que advertir a la empresa Itochu Colombia s.a., que debe abstenerse de las acciones y omisiones que dieron lugar al presente proceso y que debe proceder inmediatamente a aclarar cualquiera otra “situación equívoca” a la que haya dado lugar con sus actuales empleados, como lo hizo con la señora Esperanza Vivas Fonseca, so pena de las sanciones contempladas para el desacato en los artículos 52 y 53 del Decreto 2591 de 1991.

6. DECISIÓN.

Hechas las consideraciones que anteceden, la Corte Constitucional, Sala Cuarta de Revisión de Tutelas,

RESUELVE:

SEGUNDO. Advertir a la empresa Itochu Colombia s.a. que debe abstenerse de las acciones y omisiones que dieron origen al presente proceso, so pena de las sanciones correspondientes al desacato.

TERCERO. Comunicar la presente providencia al Juzgado Quince Laboral del Circuito de éste Distrito Capital, para los efectos del artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Comuníquese, notifíquese, insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

CARLOS GAVIRIA DÍAZ

Magistrado Ponente

HERNANDO HERRERA VERGARA

Magistrado

JOSÉ GREGORIO HERNÁNDEZ GALINDO

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO

Secretaria General

Auto 058/96

NULIDAD SENTENCIA DE REVISION DE TUTELA-Improcedencia para el caso

No existe causal seria para que la Corte decrete la nulidad de una sentencia ejecutoriada, proferida dentro de un expediente que ya regresó al juzgado de primera instancia. No es de la incumbencia de la Corte Constitucional declarar la nulidad de una de sus sentencias para que dicha nulidad surja que los organismos competentes inicien una investigación penal o disciplinaria contra alguien que ni siquiera era el destinatario de la acción.

Referencia: T-044/94

Peticionaria: Esperanza Vivas.

Magistrado Ponente:

Dr. ALEJANDRO MARTINEZ CABALLERO

Santa Fe de Bogotá D.C., veinticuatro (24) de octubre de mil novecientos noventa y seis (1996).

La Sala Plena de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Alejandro Martínez Caballero, Fabio Morón Díaz, Carlos Gaviria Díaz, Jorge Arango Mejía, Eduardo Cifuentes Muñoz, Antonio Barrera Carbonell, José Gregorio Hernández, Hernando Herrera Vergara y Vladimiro Naranjo Mesa,

EN NOMBRE DEL PUEBLO

Y

POR MANDATO DE LA CONSTITUCION

Ha pronunciado el siguiente

AUTO

Dentro de la petición nulidad de una sentencia de tutela, solicitada por Esperanza Vivas Fonseca.

I.- ANTECEDENTES

El 8 de febrero de 1994, la Sala Cuarta de Revisión profirió sentencia dentro de la acción de tutela que suscitó Esperanza Vivas Fonseca en contra de la empresa ITOCHU COLOMBIA S.A..

La tutela no prosperó, en cuanto a la petición principal que consistía en reconocer una presunta discriminación en contra de la actora por el hecho de ser mujer; pero, en el fallo se dejó sentada una posición que favorecía a Esperanza Vivas:

“Advertir a la empresa Itochu Colombia S. A. que debe abstenerse de las acciones y omisiones que dieron origen al presente proceso, so pena de las sanciones correspondientes al desacato”.

En los considerandos del fallo se precisó que no había pruebas que permitieran deducir la presunta discriminación, que las diferencias salariales que aducía la peticionaria obedecían a la experiencia laboral de los trabajadores, y, se resaltaron siete circunstancias que explicaban el trato distinto, la primera de las cuales era:

“La actora es la única de los cinco que no cuenta con título profesional”.

Es, precisamente, con relación a esta opinión, que se estructura la petición de nulidad de la sentencia que la Sala de Revisión profirió.

ESENCIA DE LA NULIDAD QUE SE IMPETRA:

Considera Esperanza Vivas Fonseca que uno de sus compañeros de trabajo no tenía título profesional, el señor José María Tena Blanca y que por consiguiente se engañó a la justicia cuando se le informó por parte de Itochu Colombia S. A. que el mencionado personaje era profesional. Demuestra lo anterior con la fotocopia de una declaración rendida por TENA BLANCO en el Juzgado 36 Penal Municipal, el 23 de noviembre de 1993, después de proferidos los fallos de primera y de segunda instancia en la tutela, (sin que de la declaración se tuviera conocimiento en la revisión), en donde dicho señor expresa que tiene “estudios

universitarios”; y, de otra versión rendida el 22 de julio de 1996, ante el Juzgado 4 Laboral de Santa Fé de Bogotá, donde el citado TENA BLANCA dice haber hecho “estudios de bachillerato”. Por ninguna otra razón se pide la nulidad de la sentencia que está en firma hace más de dos años.

Del anterior detalle deduce la solicitante que la sentencia se debe anular, aunque, su petición es completamente distinta a los efectos que produciría cualquier nulidad, en efecto, pide:

“.....verificada la irregularidad, ordene la compulsación de copias a los organismos competentes para las investigaciones penales y disciplinarias por fraude procesal, falsedad en documento y otros a que hubiere lugar”.

Esta Corte debe decidir sobre la anterior petición.

CONSIDERANDOS:

En realidad, con que el señor TENA BLANCA hubiera sido o no profesional, el resultado de la sentencia de tutela hubiera sido igual, de manera que no existe causal seria para que la Corte decrete la nulidad de una sentencia ejecutoriada, proferida dentro de un expediente que ya regresó al juzgado de primera instancia.

Si lo que persigue la señora es que se inicie una investigación penal, perfectamente hubiera podido acudir directamente a la Fiscalía correspondiente a formular el respectivo denuncia por las infracciones que ella considera se han cometido.

Pero, no es de la incumbencia de la Corte Constitucional declarar la nulidad de una de sus sentencias para que de dicha nulidad surja que los organismos competentes inicien una investigación penal o disciplinaria contra alguien que ni siquiera era el destinatario de la acción.

En mérito de lo expuesto, la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por autoridad de la Constitución

RESUELVE:

No se accede a la petición de nulidad impetrada por Esperanza Vivas Fonseca, de acuerdo a

lo expresado en la parte motiva de este auto.

Notifíquese y cúmplase.

Notifíquese y cúmplase

CARLOS GAVIRIA DIAZ

Presidente

ALEJANDRO MARTINEZ CABALLERO

Magistrado

FABIO MORON DIAZ

Magistrado

JORGE ARANGO MEJIA

Magistrado

EDUARDO CIFUENTES MUÑOZ

Magistrado

ANTONIO BARRERA CARBONELL

Magistrado

JOSE GREGORIO HERNÁNDEZ GALINDO

Magistrado

HERNANDO HERRERA VERGARA

Magistrado

VLADIMIRO NARANJO MESA

Magistrado

MARTHA VICTORIA SACHICA DE MONCALEANO

Secretaria General