

FABIO OSPITIA GARZÓN

Magistrado Ponente

STP7702-2023

Tutela de 2ª instancia No. 129961

Acta No. 107

Bogotá D. C., seis (6) de junio de dos mil veintitrés (2023)

Se resuelve la impugnación interpuesta por la apoderada de la entidad accionante ITAÚ CORPOBANCA COLOMBIA S.A., contra el fallo de tutela proferido el 1º de marzo de 2023 por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, que negó la acción de amparo promovida contra la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla y el Juzgado 12 Laboral del Circuito de la misma ciudad, por la presunta vulneración de su derecho fundamental al debido proceso.

Fueron vinculados como terceros con interés legítimo en la actuación, las demás autoridades, partes e intervinientes en el proceso de levantamiento de fuero sindical No. 08001310501220190031700.

ANTECEDENTES Y FUNDAMENTOS DE LA ACCIÓN

Destacan como hechos jurídicamente relevantes los siguientes:

1. El 5 de septiembre de 2019, ITAÚ CORPOBANCA COLOMBIA S.A. presentó demanda de levantamiento de fuero sindical o permiso para despedir, contra el señor Jairo Manuel Eljach

Ospino, luego de haber comprobado, mediante procedimiento que finalizó el 5 de julio de 2019, que el demandado había incurrido en una causal que justificaba su despido.

2. La demanda fue asignada al Juzgado 12 Laboral del Circuito de Barranquilla, que, en decisión del 8 de abril de 2022, declaró prescrita la acción de levantamiento de fuero sindical.

3. Dicha decisión fue apelada y confirmada por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Barranquilla, en providencia del 30 de noviembre de 2022.

4. La entidad financiera estima que la decisión referida, estructura un defecto fáctico por indebida valoración de las pruebas aportadas a la actuación, concretamente de la Convención Colectiva de Trabajo 1991-1993 que, para el despido por justa causa de los trabajadores beneficiarios de la misma, consagra un procedimiento disciplinario convencional que, para el caso de Jairo Manuel Eljach Ospino, fue agotado y tenía incidencia en la contabilización de la prescripción de la acción de fuero sindical.

Alega que la estructuración de dicho defecto, hizo incurrir a los jueces accionados también en un defecto sustantivo por aplicación indebida del artículo 118A del Código de Procedimiento Laboral, pues, en forma equivocada, se contabilizó el término de prescripción de 2 meses previsto en dicha norma.

Considera que el término de prescripción no se debió contar a partir de la fecha en que como empleador tuvo conocimiento de los hechos que dieron lugar al despido por justa causa, sino desde el momento en que se agotó el referido procedimiento convencional, el cual culminó con la carta de despido tras escuchar al trabajador en diligencia de descargos, elementos de prueba que también reposan en la actuación cuestionada.

Reconoció que el juzgador de primera instancia valoró la Convención Colectiva de Trabajo 1991-1993, pero interpretó erróneamente el artículo 21, pues, a su parecer, el

procedimiento convencional reseñado en dicha norma se agota con los descargos rendidos por el trabajador, momento a partir del cual empezaría a correr el término de prescripción, afirmación que no comparte pues, una lectura integral de la referida disposición lleva a concluir que el procedimiento culmina con el despido del empleado y que es a partir de ese momento que empieza a correr el término prescriptivo.

A su parecer, el Tribunal incurrió en un defecto fáctico al ignorar la existencia del procedimiento convencional y, en su lugar, fundamentar su decisión únicamente en que el Reglamento Interno de Trabajo no estableció procedimientos previos para la terminación del contrato de trabajo por justa causa.

Considera, además, que dichos defectos desconocen el precedente de la Sala de Casación Laboral de esta Corporación, donde se tiene dicho que los jueces no pueden desconocer los procedimientos reglamentarios o convencionales existentes al interior de la empresa previo a un despido, dado que con ellos se pretende garantizar los derechos de defensa y contradicción de los trabajadores.

5. Apoyado en el anterior marco fáctico, la apoderada de la accionante pretende que se deje sin efectos la providencia dictada el 30 de noviembre de 2022 por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Barranquilla y, en su lugar, se le ordene proferir una nueva decisión que se ajuste a las pruebas oportunamente allegadas a la actuación.

TRÁMITE EN PRIMERA INSTANCIA

La demanda fue admitida el 20 de febrero de 2023, fecha en la que la Sala de Casación Laboral ordenó correr traslado de la misma a las autoridades accionadas y demás vinculados. Se recibieron los siguientes informes:

1. El Juzgado 12 Laboral del Circuito de Barranquilla, se opuso a la prosperidad de la demanda, al considerar que se fundamenta en apreciaciones del accionante y que además

se centran en cuestionar las consideraciones del Tribunal.

Reconoció que en efecto, conoció del proceso de fuero sindical con radicado 08001310501220190031700 promovido por ITAÚ CORPOBANCA COLOMBIA S.A contra Jairo Manuel Eljach Ospina, en el cual se cumplieron todas las ritualidades procesales y se profirió sentencia el 10 de marzo de 2022.

2. La Sala Laboral del Tribunal Superior de Barranquilla, aseguró que contrario a lo afirmado por el accionante, ambas instancias valoraron la Convención Colectiva 1991-1993, a partir de lo cual se concluyó que ese cuerpo convencional se encuentra desprovisto de procedimiento previo en cuanto a despido por justa causa.

A su parecer, tampoco resultan de recibo las objeciones relativas a la aplicación indebida del artículo 118A del Código Procesal del Trabajo, pues tal como fue señalado en las sentencias, no se acreditó que existiera dentro del reglamento interno de trabajo o convención colectiva, un procedimiento para el despido de un trabajador, lo que conduce a concluir que el término debía computarse en la forma en que se hizo en la providencia, de donde se descartan los defectos endilgados por la sociedad accionante.

3. El apoderado de Jairo Manuel Eljach Ospino, consideró que, lo pretendido por la accionante es reabrir un debate que ya finalizó, pues los argumentos en apoyo de los cuales estima vulnerados sus derechos fundamentales, fueron los mismos de los que se valió en el proceso ordinario para lograr el levantamiento del fuero sindical.

Aclaró que en todo caso, el proceso de que trata el artículo 21 de la Convención Colectiva de Trabajo 1991-1993, no se agota con el despido del empleado, sino con los descargos rendidos por este, lo que ocurrió el 10 de junio de 2019, de donde fácil resulta concluir que, la demanda se presentó por fuera de los dos meses a dicho acto.

Señaló que, en todo caso, la sociedad demandante siempre hizo alusión a un procedimiento

de carácter disciplinario, lo cual, tal como lo concluyeron las autoridades judiciales accionadas, no se asemeja al procedimiento convencional de que trata el artículo 118A del Código de Procedimiento Laboral.

Recalcó, también, que el Reglamento Interno de Trabajo consagra un procedimiento disciplinario y no uno previo para despedir a un trabajador.

EL FALLO IMPUGNADO

Señaló que el amparo no está llamado a prosperar, pues advirtió que no es cierto que el Tribunal accionado hubiese obviado el análisis de las realidades fácticas y jurídicas sometidas a su criterio, dado que caso contrario, se pronunció sobre todos los problemas jurídicos planteados por las partes.

En efecto, consideró que el Tribunal hizo un análisis acertado del artículo 118A del Código de Procedimiento Laboral y la sentencia STL1098-2022, así como delimitó el problema jurídico, al cuestionarse si efectivamente se encontraba extinguida la acción de fuero sindical por operar el fenómeno jurídico de la prescripción o si procedían los presupuestos para ordenar el levantamiento del fuero sindical.

Estimó que en forma precisa y acertada, el Tribunal partió por precisar que el señor Jairo Manuel Eljach Ospino se encuentra vinculado laboralmente a la entidad demandante y que tiene la calidad de aforado sindical como miembro del Sindicato de Trabajadores Financieros de Colombia y Afines SINTRAFINCO, en el que ostenta la calidad de directivo sindical al desempeñarse como presidente de la junta directiva.

Señaló que el Tribunal válidamente afincó su decisión en la normatividad aplicable al caso, como es el artículo 118 del CPT. Estableció, de manera coherente y razonada, lo establecido por la sentencia SU449 de 2020, en la que la Corte Constitucional explicó la distinción entre i) la terminación del contrato de trabajo por justa causa y ii) la imposición de sanciones

dentro de un trámite disciplinario laboral.

Al cabo de ello encontró que, el 30 de mayo de 2019, la demandante comunicó al trabajador de las presuntas irregularidades advertidas en el desarrollo de sus funciones. Que el 10 de junio siguiente se recibieron los descargos y que, en carta del 5 de julio del mismo año, le comunicó el despido.

A partir de allí, concluyó el Tribunal que operó el fenómeno de la prescripción, pues, conforme a la jurisprudencia allí citada, la terminación del contrato de trabajo por despido no se asimila a una sanción disciplinaria, salvo que medie una disposición extralegal. Recalcó que lo señalado en el Reglamento Interno de Trabajo es un procedimiento previo para la imposición de una sanción disciplinaria, más no un trámite anterior al despido.

Subrayó que si el BANCO ITAÚ CORPOBANCA COLOMBIA S.A, tuvo conocimiento de los hechos el 30 de mayo de 2019, es a partir de allí que, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 118A del CPT, corre el término de prescripción.

En consecuencia, luego de transcribir los apartes relevantes de la decisión censurada, la Sala homóloga concluyó que la misma no resulta irracional ni antojadiza, razón por la que negó el amparo invocado.

LA IMPUGNACIÓN

Tras insistir en los argumentos expuestos en el escrito inicial, la accionante solicitó revocar el fallo de primera instancia y en su lugar, conceder el amparo invocado.

CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Competencia

De conformidad con lo normado en el artículo 32 del Decreto 2591 de 1991, en

concordancia con los artículos 44 y 45 del Reglamento Interno de la Corte Suprema de Justicia, esta Sala es competente para resolver la impugnación contra el fallo de primera instancia, proferido por la Sala de Casación Laboral.

Problema jurídico

Corresponde a la Sala determinar, si la providencia proferida el 30 de noviembre de 2022, mediante la cual la Sala Laboral del Tribunal Superior de Barranquilla confirmó la decisión del 8 de abril del mismo año, por la que el Juzgado 12 Laboral del Circuito de la misma ciudad decretó la prescripción de la acción de levantamiento de fuero sindical promovida por ITAÚ CORPOBANCA COLOMBIA S.A. en contra de Jairo Manuel Eljach Ospino, presenta defectos de orden fáctico, sustantivo y por motivación deficiente, al omitir valorar la Convención Colectiva de Trabajo 1991-1993 a efecto de determinar la fecha en que debía empezar a contabilizar el término prescriptivo de la acción promovida.

Análisis del caso

1. La acción de tutela tiene por objeto la protección efectiva e inmediata de los derechos fundamentales, cuando quiera que sean amenazados o vulnerados por la conducta activa u omisiva de las autoridades públicas, o los particulares en los casos previstos en la ley (artículos 86 de la [Constitución Política](#) y 1º del Decreto 2591 de 1991).
2. Cuando esta acción se dirige contra providencias judiciales es necesario, para su procedencia, que se cumplan los presupuestos generales fijados en la sentencia SU-215 de 2022, es decir, que i) se acredite la legitimación en la causa, ii) la providencia cuestionada no sea un fallo de tutela -excepto que se acredite que el mismo es producto de una situación de fraude-1, “ni una decisión proferida con ocasión del control abstracto de constitucionalidad por parte de la Corte Constitucional, como tampoco la que resuelva el medio de control de nulidad por inconstitucionalidad por parte del Consejo de Estado2”, iii) cumpla las exigencias de subsidiariedad e inmediatez, iv) identifique con claridad los hechos

y los derechos vulnerados o amenazados y la discusión haya sido planteada dentro del proceso judicial.

Además, se debe demostrar que la decisión o actuación cuestionada incurrió en una vía de hecho por defecto orgánico, procedimental, fáctico, sustantivo, de motivación, error inducido, desconocimiento del precedente o violación directa de la Constitución (SU215 de 2022, C-590/05 y T-332/06).

3. Frente a la providencia cuestionada, es preciso indicar que la Sala se abstendrá de analizar el cumplimiento de los requisitos generales de procedibilidad de la acción de tutela contra la misma, en tanto que tal aspecto fue abordado por la Colegiatura de primera instancia y además, frente a la disertación en tal sentido no se propuso inconformidad alguna.

4. Como se anticipó, el BANCO ITAÚ CORPOBANCA COLOMBIA S.A., orienta la crítica constitucional a cuestionar la decisión proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Barranquilla el 30 de noviembre de 2022, mediante la cual confirmó la providencia del Juzgado 12 Laboral del Circuito de la misma ciudad que declaró la prescripción de la acción de levantamiento de fuero sindical que promovió contra Jairo Manuel Elchaj Ospino, al considerar que dicha decisión presenta defectos de orden fáctico, sustantivo y desconocimiento del precedente, como quiera que,

i) Dejó de valorar la Convención Colectiva 1991-1993, así como el trámite que se debe adelantar para despedir a un trabajador amparado por la garantía foral.

ii) Ello a pesar que el aludido instrumento fue objeto de valoración por la judicatura de primera instancia, quien pese a ello, concluyó en forma errada que la acción de fuero sindical se encontraba prescrita al momento en que se radicó la demanda.

iii) La omisión en la valoración de dichas pruebas llevó a que el Tribunal aplicara,

inadecuadamente, el artículo 118A del C.P.T. y de la S.S. y, por ende, desconociera el precedente judicial respecto a la fecha en que debe empezar a contarse el término de prescripción de la acción de fuero sindical cuando la empresa ha agotado un procedimiento disciplinario regulado por una convención colectiva de trabajo.

4. Frente al tema debatido, es necesario traer a colación el artículo 118A del Código de Procedimiento Laboral, conforme al cual,

“Las acciones que emanan del fuero sindical prescriben en dos (2) meses. Para el trabajador este término se contará desde la fecha de despido, traslado o desmejora. Para el empleador desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente, según el caso.”

Como se advierte, dicha disposición consagra que el término de 2 meses de prescripción para presentar la demanda de levantamiento de fuero sindical, corre para el empleador, i) desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa o, ii) desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente.

5. En el asunto cuestionado, no fue objeto de discusión que el trabajador Jairo Manuel Elchaj Ospino se encontraba amparado por la Convención Colectiva de Trabajo 1991-1993, cuyo artículo 21 dispone lo siguiente:

“Cuando el Banco vaya a dar por terminado el contrato de trabajo de un empleado amparado por la convención colectiva, invocando una justa causa para hacerlo, antes de tomar la determinación definitivamente, oirá al trabajador inculcado quién podrá asesorarse de la organización sindical ACEB.

“El trabajador tiene 24 horas (dos días hábiles de trabajo), para presentar los descargos,

pasados los cuales si no lo ha hecho, se considera que el trabajador ha renunciado al derecho de ser oído.”

Evacuado el procedimiento anterior, el Banco puede libremente tomar la determinación de aplicar la justa causa o desistir de su intención de hacerlo al considerar que las explicaciones son satisfactorias y suficientes.

Sin embargo, cuando a juicio del Banco se considere que la causa o motivo para tomar la determinación del despido revista especial gravedad, éste tendrá libertad para actuar antes de evacuar el procedimiento”.

6. Para resolver si el Tribunal incurrió en los defectos endilgados por la accionante, resulta necesario recordar que los argumentos del juzgado de primera instancia para decretar la prescripción de la acción de levantamiento de fuero sindical fueron los siguientes:

6.1. Advirtió que para demandar el levantamiento del fuero sindical, la entidad financiera aludió haber agotado un procedimiento disciplinario previo al despido, que consistió en citar y escuchar en descargos al trabajador y luego despedirlo.

6.2. Como quiera que la demandante no invocó la norma con apoyo en la cual realizó tal procedimiento, valoró el Reglamento Interno de Trabajo, concretamente los artículos 86, 87 y 88, de donde concluyó que el trámite allí dispuesto es el procedimiento interno que debe agotarse para imponer sanciones por faltas disciplinarias.

Explicó que el procedimiento disciplinario difiere de aquel que debe agotarse para despedir al trabajador, y en tal sentido citó jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de esta Corte (SL785-2022 y SL5403-2021), conforme a la cual el despido no es una sanción disciplinaria.

6.3. Acto seguido valoró la Convención Colectiva 1991-1993 que fue incorporada por el

banco en la reforma de la demanda. Luego de dar lectura del artículo 21 de dicho instrumento, concluyó que lo contemplado allí es un procedimiento disciplinario y que “de ninguna manera es un proceso previo para despedir al trabajador”.

6.4. Estimó que en el hipotético evento de tomar el trámite consagrado en el referido artículo 21 como el procedimiento previo al despido de que trata el artículo 118A del Código de Procedimiento Laboral, en todo caso la acción se encontraría prescrita, dado que la lectura de dicho instrumento permite concluir que el trámite requerido culmina con la citación en descargos al trabajador y no desde la fecha del despido.

6.5. En consecuencia, comoquiera que la demandante no demostró que convencional o reglamentariamente se consagrara un procedimiento previo al despido, y que el adelantado en el asunto fue un trámite disciplinario que difiere de aquel exigido en el artículo 118A del Código de Procedimiento Laboral, concluyó que a la luz de dicha norma, el término de prescripción debía contabilizarse desde la fecha en que la empleadora tuvo conocimiento de los hechos, esto es, el 30 de mayo de 2019, lo que quiere decir que para el 5 de septiembre del mismo año, la acción de levantamiento de fuero sindical ya se encontraba prescrita.

7. La apoderada del BANCO ITAÚ CORPOBANCA COLOMBIA S.A. apeló al alegar básicamente que, el juez de primera instancia interpretó en forma equivocada las normas reglamentarias y convencionales previamente referidas y que además, incurrió en un exceso ritual manifiesto, dado que el agotamiento del procedimiento señalado, es garantía de los derechos al debido proceso y defensa del trabajador.

En consecuencia, solicita que se revoque la sentencia de primera instancia, toda vez que actuó conforme a lo establecido en el artículo 118A del Código de Procedimiento Laboral, pues interpuso la demanda de fuero sindical dentro de los dos meses siguientes al agotamiento del proceso convencional o reglamentario, mismo que, en su concepto, concluye con el efectivo despido de trabajador.

8. Para resolver lo pertinente, el Tribunal accionado precisó que,

8.1. El despido no es equiparable a una sanción disciplinaria, dado que este es un acto en cabeza del empleador que se concreta al avizorarse una conducta irregular a manos del subordinado, la cual tiene como consecuencia la ruptura del vínculo laboral, sin que se requiera la ejecución de un formalismo previo, salvo que así haya sido convenido por las partes.

8.2. Halló acreditado que Jairo Manuel Eljach Ospino se encuentra vinculado al banco desde el 2 de noviembre de 2004, así como su calidad de presidente de la junta directiva del Sindicato de Trabajadores Financieros de Colombia y afines “SINTRAFINCO”.

8.3. Señaló que de la revisión del material probatorio, encontró i) el Reglamento Interno de Trabajo, donde solo hay disposiciones relacionadas con el régimen disciplinario y no con el procedimiento previo al despido por justa causa, así como ii) la Convención Colectiva de Trabajo 2017-2019, donde no encontró “la existencia de disposición alguna”.

8.4. Recordó lo señalado por la Corte Constitucional en la sentencia SU449 de 2020, donde se aclara que, la terminación de una relación de trabajo por justa causa, no requiere el agotamiento de un procedimiento disciplinario previo, salvo que así lo hayan pactado las partes en el contrato de trabajo, o así se verifique en el reglamento o acuerdo convencional.

8.6. A partir de lo anterior, arribó a la conclusión de que, para el 5 de septiembre de 2019 - fecha en que se radicó la demanda de levantamiento de fuero sindical-, ya se había estructurado la prescripción. Puntualmente consideró lo siguiente:

“De este modo, encuentra la Sala a la luz del precedente judicial citado en líneas que antecedente, que adoctrina en el sentido que la terminación del contrato de trabajo por despido no es una sanción disciplinaria, salvo que medie disposición extralegal que así lo

establezca, y que lo consignado en el Reglamento Interno de Trabajo fue un procedimiento previo para la imposición de sanciones disciplinarias más no un procedimiento previo para el despido, arriba esta colegiatura a la conclusión que el término para la prescripción de la acción especial de fuero inicia a partir del momento en que el BANCO ITAÚ CORPOBANCA tuvo conocimiento de los hechos en que funda, la terminación de la relación contractual, esto es el día 30 de mayo de 2019, y no desde el 5 de julio de 2019, fecha en que ocurrió el despido, como lo pretende la parte recurrente.”

9. Del estudio realizado, se evidencia que la Sala Laboral del Tribunal Superior de Barranquilla, en la providencia emitida el 30 de noviembre de 2022, incurrió en defectos de orden fáctico y motivación deficiente, en desmedro de los derechos fundamentales al debido proceso y acceso a la administración de justicia del BANCO ITAÚ CORPBANCA COLOMBIA S.A., que hacen procedente el amparo invocado.

Lo anterior, porque tal como lo alegó la entidad accionante, al momento de resolver el recurso de apelación que interpuso contra la sentencia de primera instancia, omitió pronunciarse y valorar la Convención Colectiva de Trabajo 1991-1993 pese a que,

i) Dicho instrumento fue incorporado a la actuación y fue admitido como prueba por el Juzgado 12 Laboral del Circuito de Barranquilla.

ii) Es un instrumento de especial relevancia en la definición del asunto, por tener relación directa con lo que fue objeto de decisión, pues se trata de documentación relevante y relacionada con el deber o no de la empresa demandante de surtir un procedimiento para despedir a los trabajadores amparados por la garantía foral y, conforme a ello, establecer el criterio y el momento para empezar a contabilizar el término prescriptivo de la acción de fuero sindical.

iii) La parte demandante, en el recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia, alegó que el a quo interpretó en forma equivocada las normas de la Convención

Colectiva de Trabajo 1991-1993 y, en forma concreta, alegó que, conforme al artículo 21 de esa norma convencional, la prescripción debía contarse desde la fecha de despido.

Destáquese que la Colegiatura, pese a la relevancia de la Convención Colectiva de Trabajo 1991-1993 para determinar si la tutelante tenía contemplado un procedimiento convencional para despedir y, por tanto, para establecer la fecha en que debía empezar a contabilizar el término de prescripción de la acción de fuero sindical, no la valoró y no dio respuesta a los cuestionamientos propuestos en el recurso de apelación.

10. En consecuencia, al converger una causal específica de procedencia de la acción de tutela contra providencias judiciales, se revocará el fallo impugnado y, en su lugar, se concederá el amparo de los derechos fundamentales al debido proceso y acceso a la administración de justicia del BANCO ITAÚ CORPBANCA COLOMBIA S.A.

Por tanto, se ordenará a la Sala Laboral del Tribunal Superior de Barranquilla que, en el término de los quince (15) días hábiles siguientes a la notificación de esta sentencia, deje sin efecto la providencia emitida el 30 de noviembre de 2022 al interior del proceso especial de fuero sindical con radicación n° 08001310501220190031700 y, dentro del mismo término, resuelva nuevamente el recurso de apelación, tomando en cuenta todo el conjunto probatorio legalmente incorporado al plenario, incluida la prueba omitida.

Por lo expuesto, la CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN PENAL – SALA DE DECISIÓN DE ACCIONES DE TUTELA N° 2, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

Primero. REVOCAR el fallo impugnado y, en su lugar, CONCEDER el amparo de los derechos fundamentales al debido proceso y acceso a la administración de justicia del BANCO ITAÚ CORPBANCA COLOMBIA S.A.

Segundo. ORDENAR a la Sala Laboral del Tribunal Superior de Barranquilla que, en el término de los quince (15) días hábiles siguientes a la notificación de esta sentencia, deje sin efecto la providencia emitida el 30 de noviembre de 2022 al interior del proceso especial de fuero sindical con radicación n° 08001310501220190031700 y, dentro del mismo término, resuelva nuevamente el recurso de apelación, tomando en cuenta todo el conjunto probatorio legalmente incorporado al plenario, incluida la prueba omitida.

Tercero. Notificar esta providencia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

Cuarto. Remitir el proceso a la Corte Constitucional para su eventual revisión, de conformidad con lo previsto en el artículo 32 ibidem.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

FABIO OSPITIA GARZÓN

LUIS ANTONIO HERNÁNDEZ BARBOSA

HUGO QUINTERO BERNATE

NUBIA YOLANDA NOVA GARCÍA

Secretaria

1 La única excepción a esta regla tiene que ver con la doctrina de la cosa juzgada fraudulenta y el principio del fraude todo lo corrompe. Al respecto ver, entre otras, las Sentencias: T-218 de 2012 y T-373 de 2014 M.P.

2 Ver: Sentencia SU-074 de 2022.

