



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Penal
Sala de Decisión de Tutelas n.º 2

FABIO OSPITIA GARZÓN

Magistrado Ponente

STP2577 - 2022

Tutela de 1ª instancia No. 121434

Acta No. 016

Bogotá D.C., primero (01) de febrero de dos mil veintidós (2022).

ASUNTO

Resuelve la Sala la acción de tutela interpuesta por MARÍA LUZ DARY CIRO RINCÓN, mediante apoderado, contra la Sala de Descongestión No. 2 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales al mínimo vital, igualdad y debido proceso.

Fueron vinculados al contradictorio, como terceros con interés legítimo en el asunto, la sociedad Almacenes

Generales de Depósito Almagrario S.A., la Sala Laboral del Tribunal Superior, el Juzgado 3º Laboral del Circuito y el Juzgado Laboral de Descongestión del Circuito, todos de Santa Marta, y las demás autoridades, partes e intervinientes en el proceso con radicado 47001310500320110005700 (01).

ANTECEDENTES Y FUNDAMENTOS DE LA ACCIÓN

De la demanda de tutela y los informes rendidos, se destacan como hechos jurídicamente relevantes los siguientes:

1. MARÍA LUZ DARY CIRO RINCÓN celebró contrato de trabajo con Almacenes Generales de Depósito Almagrario S.A., el cual se extendió desde el 2 de enero de 1992 hasta el **21 de julio de 2009**, cuando la sociedad dio por terminada la relación laboral. Para el momento del despido, se desempeñaba en el cargo de gerente de planta de silos en Santa Marta.

2. Mediante dictamen del **19 de diciembre de 2013**, la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena calificó a la accionante con una pérdida de capacidad laboral del 51,31% por enfermedad de origen común, con fecha de estructuración del 11 de mayo de 2004.

3. La gestora del amparo radicó demanda ordinaria laboral contra Almagrario S.A., para que la justicia declarara que fue despedida sin justa causa y en razón a su situación

de discapacidad y, en consecuencia, se ordenara el reintegro al cargo que venía desempeñando, el pago de los salarios y las prestaciones dejadas de percibir desde la terminación de la relación laboral, así como el reconocimiento y cancelación de la indemnización por despido injusto.

4. El conocimiento del proceso correspondió al Juzgado Laboral de Descongestión del Circuito de Santa Marta que, mediante sentencia del 27 de marzo de 2015, *i)* declaró la ineficacia del despido, *ii)* condenó a la sociedad demandada al pago de los salarios y aportes dejados de percibir por la actora en razón a la terminación del contrato, *iii)* condenó a la convocada al pago de la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y *iv)* la absolvió de las demás pretensiones de la demanda.

5. Las partes apelaron. La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Marta, en fallo del 27 de octubre de 2016, revocó la decisión de primera instancia y absolvió a la sociedad accionada de la totalidad de las pretensiones de la demanda, tras encontrar que la accionante, para la fecha del despido -21 de julio de 2009-, no presentaba pérdida de la capacidad laboral o alguna limitación ni siquiera leve que afectara el desempeño de sus funciones, por lo que no encontró procedente declarar ineficaz el despido y condenar a la sociedad demandada a la indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por despido discriminatorio. Resaltó que lo que observaba era que la demandante fue despedida por haber incurrido en

faltas graves constitutivas de justa causa para dar por terminada la relación laboral.

6. Inconforme con la anterior decisión, la accionante interpuso el recurso extraordinario de casación. En sentencia SL1735 del 26 de abril de 2021, la Sala de Descongestión No. 2 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia resolvió no casar el fallo proferido por el tribunal. Esta providencia fue notificada mediante edicto del 19 de mayo de 2021.

7. Para la promotora del amparo, mediante su apoderado, la decisión dictada por la Sala especializada presenta vías de hecho que comprometen sus derechos fundamentales por desconocimiento del precedente judicial en torno a los siguientes aspectos:

i) la estabilidad laboral reforzada que gozan los trabajadores que presentan debilidad manifiesta por motivos de salud, como es su caso al haber sido calificada con una pérdida de capacidad laboral del 51,31% con fecha de estructuración del 11 de mayo de 2004, es decir, anterior a su desvinculación, y

ii) la presunción de despido discriminatorio de los trabajadores que se encuentran en esas circunstancias, cuando la desvinculación se generó sin la autorización de la oficina del trabajo, lo cual hace que la carga de la prueba se invierta y sea el empleador el que deba demostrar la justeza

del despido, pero, en su caso, el tribunal y la Sala especializada encontraron configurado este requisito, sin estarlo, pues no es cierto que haya incurrido en faltas graves constitutivas de justa causa para la terminación de la relación laboral y, por ello, estas autoridades judiciales también incurrieron en un defecto fáctico.

Por último, para justificar el cumplimiento del requisito de inmediatez de la acción de tutela, refirió que solo hasta el 9 de noviembre de 2021 tuvo acceso al expediente contentivo de la providencia cuestionada, el cual requería para poder sustentar la demanda de amparo.

8. Con fundamento en estos argumentos, solicita el amparo de sus derechos fundamentales y, en consecuencia, se ordene a la Sala de Casación Laboral que deje sin efecto la sentencia censurada y, en su lugar, emita una decisión que acceda a sus pretensiones.

RESPUESTA DE LAS AUTORIDADES ACCIONADAS Y VINCULADAS

1. El Juzgado 3º Laboral del Circuito de Santa Marta dio cuenta de las etapas procesales surtidas con ocasión del proceso laboral promovido por la accionante contra Almagrario S.A.

Para que obre como prueba, aportó copia del link que remite al expediente digital contentivo del referido proceso.

2. El Magistrado Ponente de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Santa Marta manifestó que la acción de tutela incumple el requisito de inmediatez por dirigirse contra una decisión que se profirió el 26 de abril de 2021. Además, señaló que no se configura ninguna de las causales específicas para su procedencia, toda vez que el estudio y análisis sobre el cual versó el proceso ordinario, se ajustó a derecho, siguiendo con sano criterio las leyes sobre la materia, las pruebas legal y oportunamente allegadas al expediente, sin que con esto se haya atentado contra los derechos que se invocan en la acción de tutela.

3. El Magistrado Ponente de la Sala de Descongestión No. 2 de la Sala de Casación Laboral aseguró que la providencia cuestionada decidió el conflicto con estricto apego a la normatividad y jurisprudencia aplicable al caso, y que está fundamentada en argumentos jurídicos que distan de ser arbitrarios o violatorios de derechos fundamentales, sin que el sentido de la decisión, por sí solo, implique una transgresión a las prerrogativas constitucionales de la accionante.

Consecuente con sus argumentos, solicitó que el amparo invocado sea negado.

4. El apoderado judicial de la sociedad ALMAGRARIO S.A. -EN REORGANIZACIÓN- defendió el acierto de la decisión censurada por estar soportada en lo que resultó probado en juicio. Precisó que no es cierto que, para la fecha de la terminación de la relación laboral, la accionante fuera

sujeto de especial protección constitucional, ni que tuviera derecho a la estabilidad laboral reforzada.

Finalmente, sostuvo que el contrato de trabajo de la accionante culminó con justa causa el 21 de julio de 2009, como consecuencia de haber incurrido en violaciones y faltas graves en el desarrollo de sus laborales, y las cuales se encuentran establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo.

5. Los demás vinculados guardaron silencio en lo que es objeto de tutela.

CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Competencia

De conformidad con lo establecido en el numeral 7° del artículo 2.2.3.1.2.1 del Decreto 1069 de 2015, modificado por el artículo 1° del Decreto 333 de 2021, y según el artículo 44 del Reglamento de la Corte, esta Sala es competente para resolver en primera instancia la presente acción de tutela, por cuanto involucra a la Sala de Casación Laboral.

Problema jurídico

Establecer si la acción de tutela es procedente para dejar sin efecto la sentencia SL1735-2021 dictada por la Sala de Descongestión No. 2 de la Sala de Casación Laboral de la Corte el 26 de abril de 2021, dentro del proceso promovido

por el aquí accionante contra la sociedad Almacenes Generales de Depósito Almagrario S.A., por presentar supuestamente defectos de orden fáctico y desconocer el precedente judicial sobre el reintegro laboral e indemnización por despido injusto de trabajadores en condición de debilidad manifiesta que gozan de estabilidad laboral reforzada, vulnerando de esta manera los derechos fundamentales de la actora.

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 (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 cumpla los requisitos de carácter general definidos por la doctrina constitucional, y que se demuestre que la actuación o decisión cuestionada presenta un defecto orgánico, procedimental, fáctico, sustantivo, de motivación, error inducido, desconocimiento del precedente o violación directa de la constitución (C-590/05 y T-332/06).

3. El presente caso incumple con el requisito genérico de inmediatez, si se tiene en cuenta que la acción de

tutela fue presentada el 16 de diciembre de 2021¹ y se dirige contra una decisión de 26 de abril de esa anualidad y que fue notificada el 19 de mayo siguiente, es decir, superó el término de 6 meses establecido por la doctrina constitucional para su procedencia, sin embargo, la Sala analizará el fondo del asunto con el fin de verificar si la sentencia que dictó la autoridad accionada adolece de los defectos que la demandante describe en el libelo, en tanto se alega un estado de debilidad manifiesta por motivos de salud.

4. Frente al desconocimiento del precedente constitucional que el accionante atribuye a la Sala de Descongestión No. 2 de la Sala de Casación Laboral, resulta necesario recordar que, para que proceda la garantía de estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se requiere que i) esté demostrado que el empleado sufre una condición médica que le disminuye su posibilidad física de trabajar, ii) el empleador tenga conocimiento de las afecciones de salud del trabajador retirado y iii) el despido se produzca por la situación de salud del trabajador, sin que se haya solicitado la autorización del Ministerio del Trabajo.

En la Sentencia SU-049 de 2017, la Corte Constitucional unificó su posición en torno a la interpretación del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 plasmada en la Sentencia C-824 de 2011, en el sentido de hacerla extensiva a las personas de las cuales se predique un

¹ La presente acción de tutela fue repartida al suscrito Magistrado el 12 de enero de 2022.

estado de debilidad manifiesta por causa de una enfermedad que no necesariamente acarree una pérdida de la capacidad para trabajar. Al respecto, señaló:

(...) la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de la Ley 361 de 1997, **ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Desde muy temprano la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les “impid[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”**, toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho. Por lo mismo, la jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, **si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares**. Al tomar la jurisprudencia desde el año 2015 se puede observar que todas las Salas de Revisión de la Corte, sin excepción, han seguido esta postura, como se aprecia por ejemplo en las sentencias T-405 de 2015 (Sala Primera), T-141 de 2016 (Sala Tercera), T-351 de 2015 (Sala Cuarta), T-106 de 2015 (Sala Quinta), T-691 de 2015 (Sala Sexta), T-057 de 2016 (Sala Séptima), T-251 de 2016 (Sala Octava) y T-594 de 2015 (Sala Novena) (...). (Negrilla fuera del texto)

En la misma sentencia, la Corte Constitucional aclaró que en el evento de que el trabajador sea titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, por presentar padecimientos de salud que dificultaban sustancialmente las labores para las cuales fue contratado, se debe verificar si la terminación de la relación laboral obedeció a una justa causa debidamente certificada por la oficina del trabajo, pues, de no haber existido autorización, se presume que el despido fue

injusto y se debió a la debilidad manifiesta presentada por el empleado.

Sin embargo, esa Corporación también ha dicho que la presunción de desvinculación injusta puede ser desvirtuada por el empleador, incluso en el proceso de tutela, para lo cual corre con la carga de probar la justa causa que motivó la terminación del vínculo laboral, véase:

(...) Ahora bien, la estabilidad ocupacional reforzada significa que el actor tenía entonces derecho fundamental a no ser desvinculado sino en virtud de justa causa debidamente certificada por la oficina del Trabajo. No obstante, en este caso la compañía contratante Inciviles S.A. no solicitó la autorización referida. En eventos como este, **la jurisprudencia constitucional ha señalado que la pretermisión del trámite ante la autoridad del Trabajo acarrea la presunción de despido injusto. Sin embargo, esta presunción se puede desvirtuar, incluso en el proceso de tutela, y por tanto lo que implica realmente es la inversión de la carga de la prueba. Está entonces en cabeza del empleador o contratante la carga de probar la justa causa para terminar la relación.** Esta garantía se ha aplicado no solo a las relaciones de trabajo dependiente, sino también a los vínculos originados en contratos de prestación de servicios independientes (...) (CC SU049-2017). (Negrilla fuera del texto)

5. Tras ser revisada la providencia cuestionada del 26 de abril de 2021, proferida por la Sala de Descongestión No. 2 de la Sala de Casación Laboral, se encuentra que los argumentos centrales para no casar la sentencia del tribunal, en lo que comporta al estado de salud de la demandante para el momento de la desvinculación laboral, fueron los siguientes:

(...) esta Sala en torno a la procedencia de la protección de la Ley 361 de 1997 concretó: *i)* que no basta que aparezca en la historia clínica el soporte de las patologías y secuelas que padece un trabajador; *ii)* que la situación de discapacidad en que se

encuentra el trabajador no depende de los hallazgos que estén registrados en el historial médico, sino de la limitación que ellos produzcan en el trabajador para desempeñar una labor; *iii*) que la discapacidad hace referencia a la limitación del trabajador para desarrollar sus actividades con ocasión del deterioro de su estado de salud; *iv*) que ante la falta de calificación de la pérdida de la capacidad laboral para el momento de la terminación de la relación laboral, el nivel de limitación se puede inferir a través de otros medios, siempre que sea notoria, evidente y perceptible (...).

Por consiguiente, el que la recurrente acuse como no apreciadas la historia clínica en la cual consta que fue diagnosticada con fibromialgia, entre otras patologías, desde el año 2004, época para la cual se hallaba vinculada a Almagrario S. A. (f.º 238 a 251 y 258 a 261); que estuvo incapacitada en varias ocasiones; que la aclaración del dictamen de pérdida de capacidad laboral emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena del 19 de diciembre de 2013 refrendó la fecha de estructuración del estado de invalidez generado por patologías de origen común, acreditando que las enfermedades que conllevaron el deterioro de su estado de salud se presentaron mucho antes del despido, para esta Corte en nada destruye la conclusión del Tribunal porque por sí mismas no demuestran que los padecimientos de la actora impidieran, en un grado determinante, su desempeño como gerente de planta de Almagrario S. A., labor que desarrolló hasta su despido por justa causa, ni que se encontrara en un tratamiento médico especializado que restringiera la misma o que las incapacidades médicas de las que fue objeto, aportadas al expediente, lo impidieran.

(...) no pudo existir error del fallador de segunda instancia, pues en momento alguno desconoció que el empleador tuviera conocimiento de la situación de la salud, como se pretende hacer ver, sino que [dijo] (...) que no existía para la fecha del despido certeza de que la trabajadora contara con una discapacidad que limitara su actividad laboral, la que en momento alguno puede ser confundida con el concepto de incapacidad por tratarse de situaciones diferentes y sin que sea posible entender, como parece apreciarlo la censura, que el diagnóstico de las enfermedades como las que se reportaron en las observaciones del examen de retiro conlleve necesariamente la solicitud de permiso ante la autoridad del trabajo para el despido, dejando de lado que la sentencia CSJ SL711-2021 fue clara en explicar que cuando para la terminación del contrato de trabajo el empleador invoca una causa objetiva, para este caso, despido por incumplimiento de las obligaciones contractuales y reglamentarias -no discutida en este cargo-, quede relevado de tal obligación.

Como tampoco, que el mensaje de la directora médica de Wills, doctora Judith Tafur, en el sentido de que debía darse prioridad «al control ginecológico dados los resultados de la citología y la biopsia», probara por sí mismo que la María Luz Dary Ciro Rincón contara con una limitación que impidiera el desarrollo de su labor como gerente de planta, que es lo que en últimas activa la protección pretendida, además que se pone de presente que, al no discutirse en este cargo la justeza del despido, se tiene por probado que el estado de salud de la accionante no fue la causa eficiente de su desvinculación

En lo que respecta a la justa causa del despido, la Sala especializada realizó un paralelo entre las conclusiones del fallador de segunda instancia y los reparos planteados en la demanda de casación frente a este aspecto, ello para señalar que la recurrente pretermitió el deber de atacar la totalidad de los fundamentos de la decisión del ad quem, así como omitió explicar en qué consistió el error de apreciación probatoria cometido por el tribunal y su incidencia en la decisión adoptada.

Al respecto, la autoridad accionada expuso lo siguiente:

“(...) la recurrente no tuvo en cuenta que la sentencia que es atacada en casación llega precedida de unas presunciones de legalidad y acierto, motivo por el cual le corresponde a quien pretenda su quebrantamiento, destruir todos los argumentos de hecho o de derecho que le hayan servido de base al fallador para adoptarla, lo que significa que aquellos pilares de la sentencia que permanezcan libres de cuestionamiento, seguirán sirviendo de fundamento a la decisión.

(...) Igualmente es de anotar que quien plantea la existencia de yerros fácticos, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 7º de la Ley 16 de 1969, debe establecer que el sentenciador: i) no valoró una prueba que reposa en el expediente o, ii) que la contempló de manera equivocada y, una vez singularizada, debe acreditar el error, mediante un proceso de razonamiento que confronte lo que dedujo el fallador con lo que demuestra el medio de convicción, siempre que su existencia aparezca notoria, protuberante y manifiesta (CSJ SL2879-2019), evitando caer, como se hizo, en el mero planteamiento de una lectura

alternativa del caudal probatorio, con la cual lo único que se obtiene es desconocer la libertad de formación del convencimiento de la que goza el juzgador, de conformidad con el artículo 61 del CPTSS.

En ese sentido, encuentra la Sala que de las pruebas acusadas en el cargo como apreciadas o desestimadas respectivamente, no se extracta cuál fue el error valorativo en concreto ni cuál fue la incidencia que llevara al traste la decisión de segundo grado, porque la censura dejó libre de ataque los temas que como se describió también constituyeron parte fundamental del fallo, quedándose en el bosquejo de disertaciones que no concretan a esta Sala cuál fue el origen del quebranto ofreciendo solamente conclusiones a modo de un alegato de instancia, porque no adjudica de manera completa las falencias en la actividad de valoración probatoria de la segunda instancia, lo cual no es permitido en esta sede extraordinaria.

(...) En forma adicional, encuentra la Sala que la sentencia impugnada es más que razonable y, por tanto, no se avizora en ella errores de hecho, menos aún con rango de protuberante.

Teniendo en cuenta lo anterior, el cargo se desestima.

6. Conforme se evidencia de los argumentos centrales que soportaron la sentencia censurada, la Sala demandada, al resolver el recurso de casación propuesto por la tutelante MARÍA LUZ DARY CIRO RINCÓN, no comprometió de manera alguna sus derechos fundamentales.

No es cierto que la decisión cuestionada haya desconocido el precedente judicial en torno a las personas que gozan de estabilidad laboral reforzada por encontrarse en situaciones de debilidad manifiesta por motivos de salud, todo lo contrario, se advierte que la Sala especializada se ciñó a la normatividad aplicable y al criterio fijado por la Corte Constitucional en la sentencia de unificación SU-049 de 2017, sin que el sentido de la decisión, *per se*, constituya violación de las prerrogativas constitucionales de la gestora

del amparo.

Téngase en cuenta que, a juicio de la autoridad competente, los padecimientos que presentaba la accionante para el momento de la desvinculación laboral -estrés emocional, gastritis y colon irritable-, no le impedían o dificultaban sustancialmente el desempeño de sus labores como gerente de planta en condiciones regulares y, por tanto, no era viable afirmar que se encontraba en un estado de debilidad manifiesta y así ampararla con la garantía de la estabilidad laboral reforzada.

Nótese, además, que ni el tribunal ni la Sala especializada desconocieron que la accionante había sido calificada por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena con una pérdida de capacidad laboral del 51,31% con fecha de estructuración del 11 de marzo de 2004, sin embargo, advirtieron que ese dictamen se emitió el 13 de diciembre de 2013, es decir, con posterioridad al **21 de julio de 2009**, cuando la sociedad demandada terminó de manera unilateral el contrato de trabajo.

Por tanto, no era viable, como lo pretende la tutelante, que ese dictamen diera lugar a la estructuración del despido discriminatorio previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por ser posterior al hecho que se considera ilegal y que motivó el proceso laboral promovido contra la empresa.

Recuérdese que la garantía de estabilidad laboral reforzada procede siempre y cuando el empleador, para el

momento del despido, conozca la condición médica del trabajador que le disminuye su posibilidad física de desempeñarse de forma normal.

En otras palabras, en el proceso promovido por la tutelante se exigía que las pruebas demostraran claramente que los padecimientos de salud que padecía eran incompatibles e insuperables con el cargo que venía desempeñando, y que el empleador conociera esa condición médica para el momento de la desvinculación laboral, pero, como ello no ocurrió, no había lugar a que se beneficiara de la presunción de despido injusto.

De todos modos, de llegar a aceptarse que en verdad la accionante gozaba de fuero laboral, por padecer quebrantos de salud que le dificultaban sustancialmente las actividades para las cuales fue contratada, lo determinante fue que, en el proceso laboral, la convocada a juicio logró demostrar que su desvinculación se debió al hecho de haber incurrido en faltas graves constitutivas de justa causa para la terminación de la relación laboral, tales como “la falta de gestión comercial al permitir el deterioro de mercancías y máquinas ubicadas en sitios no adecuados, generando mal aspecto y dando lugar a que ratas las utilizaran como madrigueras, poniendo en riesgo la sanidad de las instalaciones, la salud de los trabajadores y la calidad de los producto”, y que representaron para la empresa perjuicios de carácter económico y administrativo.

Estos comportamientos inapropiados se adecuan a la causal 6ª del literal a) del artículo 62 del CST, para dar por

terminado el contrato de manera unilateral por parte del empleador, lo cual descarta que el despido que se cuestiona haya sido por motivos discriminatorios.

Estas situaciones demostradas en juicio ciertamente exoneraban a la sociedad demandada, en su calidad de empleadora, de la obligación de reincorporar a la accionante al cargo que desempeñaba o a uno de mejores condiciones, así como de reconocerle y pagarle la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Finalmente, en lo que toca a las supuestas deficiencias de apreciación probatoria en las que incurrió el tribunal respecto a la justa causa del despido, y que no fueron abordadas por la Sala especializada en el recurso de casación -defecto fáctico-, basta con señalar que la Sala especializada analizó la demanda y concluyó que el cargo relacionado con esta censura no cumplía las exigencias mínimas de fundamentación para su estudio de fondo, y por eso lo desestimó, sin que la accionante haya demostrado que esta decisión contiene una vía de hecho.

Así las cosas, es evidente que la tutelante pretende convertir el mecanismo de amparo en una instancia adicional a las vías ordinarias para reintentar un recurso que fracasó por deficiencias no atribuibles a los funcionarios judiciales, lo que resulta inviable, pues la acción de tutela no corresponde a una concesión judicial que se otorga a las partes para subsanar sus errores procesales.

En este contexto, la sentencia censurada se torna intangible, por cuanto el juez de tutela no puede, en virtud del principio de autonomía de la función jurisdiccional (artículo 228 de la Carta Política), que ampara sus actuaciones y decisiones, intervenir para modificarla, solo porque el accionante no la comparte, o tiene una comprensión diversa de la del funcionario.

En consecuencia, la Sala negará la protección demandada, tras concluir la inexistencia de vulneración de los derechos fundamentales de la promotora del amparo.

En mérito de lo expuesto, la CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN PENAL, Sala Segunda de Decisión de Tutelas, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

R E S U E L V E:

1. Negar el amparo invocado, con fundamento en las motivaciones planteadas.

2. Notificar este proveído de conformidad con lo dispuesto en el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

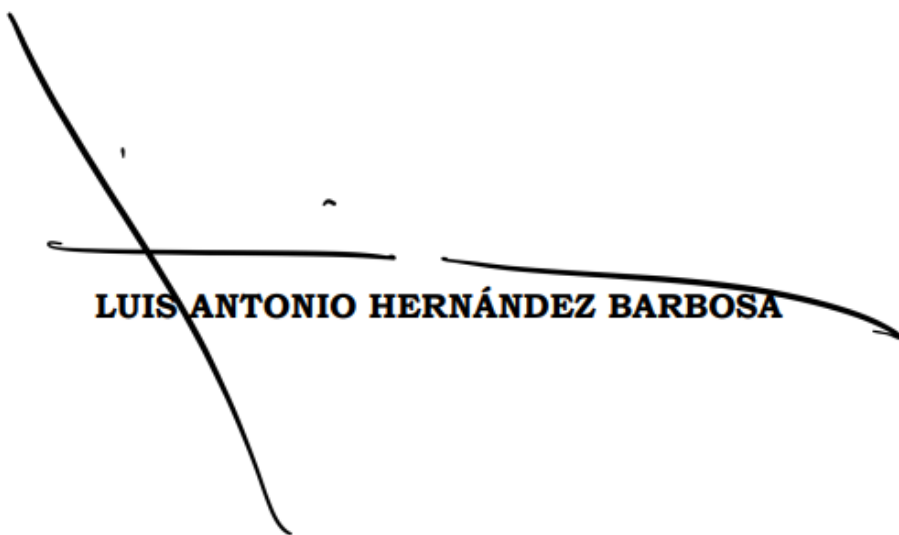
3. De no ser impugnada esta sentencia, **envíese** la actuación a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



FABIO OSPITIA GARZÓN

SPN



LUIS ANTONIO HERNÁNDEZ BARBOSA



HUGO QUINTERO BERNATE

NUBIA YOLANDA NOVA GARCÍA
Secretaria