



República de Colombia  
**Corte Suprema de Justicia**

Sala de Casación Penal  
Sala de Decisión de Tutelas n.º 3

**GERSON CHAVERRA CASTRO**  
**Magistrado Ponente**

**CUI 11001020400020220001300**

**STP1132-2022**

**Radicación n.º 121426**

Acta No 013

Bogotá, D.C., veintisiete (27) de enero de dos mil veintidós (2022).

### **ASUNTO**

Se pronuncia la Sala en relación con la demanda de tutela promovida por Hidalgardo Meza Santiago, Ángel Marchena Marchena, Adolfo Coronado Cepeda y Lázaro Rodríguez Arregui, en contra de la Sala de Descongestión No. 1 de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia y la Sala Laboral del Tribunal Superior de Barranquilla, por la presunta vulneración de su derecho fundamental al debido proceso.

Al presente trámite, fueron vinculados el Centro Materno Infantil E.S.E., de Sabanalarga, Atlántico, “CEMINSA E.S.E.”, así como las demás partes e intervinientes dentro del trámite laboral distinguido con el radicado 08638318900220060036101.

## **1. LA DEMANDA**

De acuerdo con la demanda de tutela, los accionantes promovieron proceso ordinario laboral en contra del Centro Materno Infantil E.S.E., de Sabanalarga, Atlántico, “CEMINSA E.S.E.”, con el ánimo de lograr el reintegro a sus plazas laborales, o a unas de igual o mejor condición a las que venían desempeñando, así como el pago de los salarios dejados de percibir, entre su desvinculación y el momento de su reingreso.

Señalan los actores que, como sustento de la referida demanda laboral, su apoderado indicó en aquél entonces que:

*“1.1. “El 29 de marzo del 2006, el Gerente e CEMINSA, les comunicó a mis poderdantes que mediante Resolución No 00011 del 29 de marzo de 2006, fueron desvinculados de esa institución, en cumplimiento del proceso de reorganización, rediseño y modernización de la ESE CEMINSA, adoptado a través del acuerdo No 0038 del 25 de enero de 2005”.*

*1.2. “En el acuerdo No 0038 del 25 de enero del 2005, supuestamente se suprimen los cargos a mis poderdantes de la planta de personal”.*

1.3. *“El 29 de marzo del 2006, el Tribunal de Arbitramento Obligatorio que decidió el conflicto laboral entre la ESE CEMINSA y ANTHOC Seccional Sabanalarga, certificó que el laudo arbitral que ellos habían proferido, no había sido objeto de recurso de anulación”.*

1.4. *“El 22 de marzo del 2006, el Tribunal de arbitramento, notificó a la presidenta de ANTHOC Seccional Sabanalarga, del Fallo (Laudo arbitral)”.*

Señalaron que, de acuerdo con lo dispuesto en las cláusulas 4 y 5 de ese documento, los trabajadores de la E.S.E. CEMINSA, gozan de estabilidad laboral y garantías frente a una transformación o cambio del empleador, así como por reestructuración de la empresa, mismas que no permitían la desvinculación de la que fueron objeto.

Aseguran que, tanto la Sala laboral del Tribunal Superior de Barranquilla como la Sala de Descongestión No. 1 de Casación Laboral, desconocieron el contenido del laudo arbitral, así como la fuerza vinculante que le ha sido reconocida a ese tipo de decisiones, motivo por el cual estiman que las sentencias proferidas por esas autoridades judiciales, el 12 de diciembre de 2017 y 10 de agosto de 2021 respectivamente, constituyen una vía de hecho que afecta sus derechos y garantías fundamentales.

Por lo anterior, solicitan se deje sin efectos las referidas sentencias y que, en su lugar, se confirme la decisión de primer grado emitida el 2 de agosto de 2016 por el Juzgado Segundo Promiscuo del Circuito de Sabanalarga, donde se acogieron las pretensiones de los demandantes.

## **2. RESPUESTA DE LOS ACCIONADOS**

La Sala de Casación Laboral accionada, por conducto de uno de sus integrantes, señaló que se acogía a la argumentación que fue consignada en el fallo SL3657-2021, providencia objeto de cuestionamiento en el presente trámite.

Señaló que esa decisión se encuentra conforme con el precedente jurisprudencial establecido en la sentencia CSJ SL8939-2015, reiterada, entre otras, en las decisiones CSJ SL14019-2016, CSJ SL12728-2017, CSJ SL1651-2019 y CSJ SL2247-2019, a los cuales la Sala se ciñó conforme a lo dispuesto en la Ley 1781 de 2016.

Afirmó que, además, la decisión se encuentra en armonía con lo dicho por la Corte Constitucional en sentencia C-370 de 1999, que reitera lo dicho por esa Corporación en sentencia C-527 de 1994.

Indicó que, en consecuencia, en la decisión cuestionada *“la Corte concluyó que el fallador de alzada no se equivocó al dictar su sentencia, pues lo resuelto se acompasa con lo adoctrinado por esta corporación en múltiples pronunciamientos, en los cuales, ha sido unánime en adoctrinar que «el interés particular atinente a la estabilidad laboral consagrada, entre otros, en un acuerdo extralegal y en este caso en un laudo arbitral, debe ceder ante el interés general», siendo viable la supresión o eliminación de cargos, conforme a la facultad o potestad legítima de las entidades del Estado de reorganizarse y estructurar sus plantas de personal de acuerdo con sus necesidades, lo que hace imposible los reintegros impetrados, máxime cuando la estabilidad laboral no se constituye en un derecho absoluto; y, en esa medida, no*

*era posible atribuirle al juez de apelaciones la comisión de yerro jurídico alguno.”*

### **3. CONSIDERACIONES**

1. De conformidad con lo establecido en Decreto 333 de 2021, concordante con el artículo 44 del Reglamento General de la Corte Suprema de Justicia, la Sala de Casación Penal de esta Corporación es competente para resolver la presente demanda de tutela.

2. Según lo establece el artículo 86 de la Constitución Política, toda persona ostenta la facultad para promover acción de tutela ante los jueces con miras a obtener la protección inmediata de los derechos constitucionales fundamentales, cuando por acción u omisión le sean vulnerados o amenazados por cualquier autoridad pública o por particulares en los casos previstos de forma expresa en la ley, siempre que no exista otro medio de defensa judicial, a no ser que se utilice como mecanismo transitorio para evitar la materialización de un perjuicio de carácter irremediable.

3. Cuando se trata de acciones de tutela en contra de providencias judiciales, la Corte Constitucional ha condicionado su procedencia al hecho que concurren unos requisitos de procedibilidad, los cuales ha denominado como genéricos y específicos<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Ver sentencias C-590 de 2005 y T-865 de 2006.

Corresponden al primer grupo: i) que la cuestión discutida resulte de evidente relevancia constitucional; ii) que se hayan agotado todos los medios ordinarios y extraordinarios de defensa judicial al alcance de la persona afectada; iii) que se cumpla el requisito de la inmediatez; iv) que ante una irregularidad procesal, el defecto tenga un efecto decisivo o determinante en la sentencia; v) que la parte actora identifique de manera razonable tanto los hechos que generaron la vulneración como los derechos vulnerados y vi) que no se trate de sentencia de tutela.

Y son requisitos específicos la observancia de un defecto sustantivo, orgánico o procedimental; de uno fáctico; de un error inducido o por consecuencia; que la decisión cuestionada carezca de motivación; el desconocimiento del precedente y vulneración directa de la Constitución.

4. Ahora bien, desde ya anuncia la Sala que, si bien la demanda de tutela se dirige en contra de la sentencia de segundo grado proferida al interior del proceso ordinario laboral No. 2006-00361, así como contra la que resolvió el recurso de casación que fuera interpuesto contra aquella decisión, el análisis constitucional sólo se centrará en esta última, ya que de encontrarse algún tipo de yerro en ella, será la corrección de éste el que permita al juez natural pronunciarse, dentro de sus competencias, sobre los demás desaciertos que fueran denunciados por los sujetos procesales con ocasión del trámite del recurso extraordinario de casación.

Precisado lo anterior y, tras estudiar el libelo introductorio, la Sala estima que el problema jurídico a resolver se contrae a determinar si, como lo afirman los accionantes, la Sala de Casación Laboral accionada, al proferir la sentencia SL3657-2021, incurrió en una vía de hecho de la cual se pueda desprender una vulneración a su derecho fundamental del debido proceso.

5. Con fundamento en la demanda de tutela y las respuestas aportadas por las autoridades accionadas y vinculadas, la Sala estudiará la procedencia de la presente solicitud de amparo en contra de providencia judicial.

Como primera medida, resulta incuestionable que se está frente a un asunto de relevancia constitucional, pues se trata de analizar si la autoridad judicial accionada, efectivamente vulneró los derechos fundamentales de los accionantes al no haber casado el fallo de segunda instancia proferido por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Barranquilla, ya que con dicha acción habría desconocido el alcance que tienen los laudos arbitrales como mecanismos de solución de conflictos, lo que a su vez implica un desconocimiento por el derecho fundamental al debido proceso de los demandantes en tutela.

Se corroboró que la parte actora no cuenta con otro medio de defensa distinto al de la acción de tutela, pues el cuestionamiento constitucional se dirige en contra del fallo por medio del cual se puso fin al trámite laboral ordinario,

resolviendo la correspondiente demanda de casación, decisión contra la que no procede ningún otro medio de impugnación.

También se encuentra satisfecho el principio de inmediatez, dado que la sentencia de casación objeto de censura data del 10 de agosto de 2021. Igualmente se determinó que la parte actora identificó de forma razonable, tanto los hechos que originaron la vulneración denunciada como los derechos que estima afectados, lo que permite establecer que el defecto denunciado, de ser existente, sería de gran relevancia e impactaría de manera determinante en las resultas de la actuación valorada, la cual, dicho sea de paso, no corresponde a otro trámite de tutela.

6. A juicio de los accionantes, la Sala de Descongestión No. 1 de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, incurrió en una vía de hecho al no haber casado el fallo proferido en segunda instancia, el 12 de diciembre de 2017, por la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Barranquilla, por cuanto que con esa decisión se desconoció el alcance que le reconoce la ley a los laudos arbitrales como mecanismos de solución de conflictos, pues en el caso concreto, se habría pasado por alto las manifestaciones consignadas en las cláusulas 4 y 5 del laudo celebrado el 29 de marzo de 2006, entre la ESE CEMINSA y ANTHOC Seccional Sabanalarga, las que a su tenor literal estipulan:



*“ESTABILIDAD LABORAL Y GARANTÍAS POR TRANSFORMACIÓN O CAMBIO DEL EMPLEADOR Y POR REESTRUCTURACION. Los contratos individuales de trabajo, seguirán a término indefinido y tendrán vigencia mientras subsistan las causas que les dieron origen y la materia del trabajo. El empleador no podrá darlos por terminado sin justa causa o causa legal previamente comprobada. La investigación disciplinaria solo procederá de conformidad con lo establecido en el Estatuto Único Disciplinario. En todos los casos que puedan afectar la estabilidad en el empleo, el Hospital deberá ceñirse a lo estatuido en los artículos 25 y 53 de la Constitución Política, que disponen que el trabajo es un derecho y una obligación social y goza de la especial protección del Estado y la estabilidad en el empleo, entendida como el derecho a permanecer en los cargos mientras subsistan la causa y materia del trabajo. La E.S.E CEMINSA, se compromete a no presentar planes de retiro masivo indemnizados a menos que tales retiros se acuerden con la organización sindical, en las condiciones que previamente se consigne en un acta de Acuerdo (Acta 008 de 31 de marzo de 2003).*

**PARAGRAFO PRIMERO. - GARANTIAS POR TRANSFORMACIÓN O CAMBIOS DEL EMPLEADOR POR REESTRUCTURACIÓN.**

*En caso de constitución de una nueva entidad que constituya la existente, cambio de naturaleza jurídica o cambio de razón social, reestructuración administrativa, etc, los trabajadores oficiales que estén laborando pasarán a la nueva entidad, organismo y/o dependencia y continuarán laborando con el nuevo empleador sin perder ninguno de sus derechos legales aplicándose los criterios de los artículos 25, 53 y 58 de la Constitución Nacional actual y demás normas de la legislación laboral que beneficien a todos los funcionarios al servicio de la institución asistencial. Se entiende que, en la nueva institución, organismo y/o dependencia los trabajadores oficiales continuarán con los derechos adquiridos en la entidad, organismo y/o dependencia cesionaria y el nuevo empleador pasará a ser titular de la presente Convención colectiva.*

*En caso de cambio de razón social y/o fusión de la organización que suscribe la presente Convención Colectiva con otra organización sindical, la E.S.E, seguirá reconocimiento y garantizado a sus trabajadores oficiales, las obligaciones, derechos y demás beneficios adquiridos, establecidos y acordados con esta organización sindical.*

*Este párrafo fue pactado por partes en el acta No 008 del 31 de marzo del 2003.*

*PARAGRAFO SEGUNDO: Si por reforma estatutaria o cualquier acto administrativo, la entidad, cambia de naturaleza jurídica y las actuales relaciones contractuales laborales, pasan a ser legales y reglamentarias, los trabajadores afectados tendrán derecho a la indemnización que más adelante se indicará por la terminación de los contratos de trabajo que conlleva dicho cambio.*

*PARAGRAFO TERCERO: Será absolutamente nulo el despido individual o colectivo, sin justa causa o causa legal debidamente comprobada, a pesar de que subsisten la causa y la materia del trabajo, así mismo cuando se violen los derechos al debido proceso o de defensa.*

*Si en la realidad subsisten las obligaciones, tareas y responsabilidades del cargo, el trabajador afectado por el despido sin justa causa, tendrá el derecho de optar, entre el reintegro al cargo que desempeñaba o a u otro igual o superior categoría y remuneración, con el pago indexado de los salarios, primas y demás formas de remuneración que deje de percibir entre el despido y el reintegro, sin que haya lugar a la solución de continuidad del contrato de trabajo y la siguiente indemnización económica por despido sin justa causa:*

*Por menos de un (1) año de servicios continuos: cuarenta y cinco (45) días de salarios.*

*Por un (1) año o más de servicios continuos y menos de cinco (5), cuarenta y cinco (45) días de salario por el primer año y quince (15) días*

*por cada uno de los años subsiguientes al primero y proporcional por meses cumplidos.*

*Por cinco años (5) o más de servicios continuos y menos de diez (10), cuarenta y cinco (45) días de salarios, por el primer año, y veinte (20) días por cada uno de los años subsiguientes al primero y proporcionalmente por meses cumplidos.*

*Por diez (10) años o más de servicios continuos, cuarenta y cinco (45) días de salario, por el primer año; y cuarenta (40) días por cada uno de los años subsiguientes al primero y proporcionalmente por meses cumplidos.*

*En todo caso, no podrá efectuarse supresión de empleo de trabajadores oficiales que conlleve el pago de la indemnización, sin que previamente exista la disponibilidad presupuestal suficiente para cubrir el monto de tales indemnizaciones.*

*Sí el trabajador opta por el reintegro, deberá ordenar habiendo recibido la indemnización, el juez competente si accede al reintegro, deberá ordenar la devolución de dicha indemnización y del auxilio de cesantía. El derecho a optar por el reintegro se deberá ejercer ante el juez competente dentro de los cuatro (4) meses siguientes al despido.*

*PARAGRAFO CUARTO: la E.S.E. CEMINSA, contratará de preferencia a las personas que se encuentren en nómina, para laborar horas extras, domingos, festivos o cualquier otro día ordinario, como tampoco vinculará personas para ejercer funciones AD – HOC, en cualquiera de los cargos existentes.*

*Este punto fue acordado en el acta 008 del 31 de marzo del 2003.*

*PARAGRAFO QUIINTO: Todos los trabajadores gozarán del suministro de la dotación de uniformes, calzados y todos los*

*implementos que garanticen la bioseguridad en el desarrollo de sus laborales, sin tener en cuenta la remuneración salarial que reciba mensualmente.*

*Estas dotaciones deberán ser de buena calidad y apropiadas a la naturaleza del trabajo que desarrollen los beneficios de esta institución. (Acta de arreglo directo 008 de marzo de 2003)”.*

Señalan los demandantes en tutela que, conforme con lo dispuesto en las cláusulas transcritas, ellos no podían ser desvinculados de sus actividades laborales en la ESE CEMINSA, ya que las mismas les brindan una estabilidad laboral que, ahora, está siendo desconocida por la Sala de Casación demandada en tutela.

6.1. Pues bien, tras revisar la providencia cuestionada, encuentra esta Sala de tutela dos aspectos muy importantes que se deben tener en cuenta al resolver la presente acción constitucional. El primero de ellos, tiene que ver con los argumentos que sirvieron de sustento para la demanda de casación, los cuales son exactamente los mismos que se consignaron en el libelo introductorio de la presente acción constitucional, de donde se desprende entonces que, lo pretendido por la parte actora, es someter a discusión, nuevamente, un aspecto que ya fue debatido al interior del proceso ordinario y respecto del cual, el juez competente, ya se pronunció.

Y, el segundo, atañe al hecho de que, una vez revisada la providencia objeto de cuestionamiento, la Sala encuentra

que la misma no se ofrece como una decisión que atente contra los derechos fundamentales de los demandantes en tutela, ello por cuanto que se trata de una sentencia donde se explican las razones de hecho y derecho por las cuales, la desvinculación laboral de la que fueron objeto los accionantes, no deviene en ilegal, sino que resulta ser consecuente con una interpretación donde los intereses particulares deben ceder ante los generales.

Efectivamente, al auscultar el fallo de casación cuestionado, se evidencia cómo la Sala de Descongestión No. 1 de Casación Laboral delimita el problema jurídico de la siguiente manera:

*“Precisado lo anterior, lo que se plantea en el cargo, es un debate jurídico relacionado con la tensión normativa que se genera entre la garantía de estabilidad laboral derivada de un laudo arbitral y la potestad legítima de las entidades del Estado de reorganizarse y estructurar sus plantas de personal de acuerdo con sus necesidades.”*

Como se puede apreciar, el problema jurídico en torno al cual se desarrolla el fallo de casación confutado, parte del hecho de analizar si la estabilidad laboral otorgada por un laudo laboral, prima sobre los procesos de reestructuración y reorganización que las entidades estatales pueden hacer en su planta de personal, misma discusión que los accionantes pretenden traer por vía constitucional.

A continuación, la Sala de Casación accionada pasa a presentar una solución al caso, planteada desde los siguientes términos:

*“Concretamente, para la censura, ante este tipo de contradicciones entre garantías de estabilidad laboral y realidades administrativas como la supresión de un cargo, la respuesta que más se adecúa al ordenamiento jurídico es el respeto de la estabilidad laboral, por virtud de principios constitucionales previstos tanto en los artículos 25, 53 y 93 de la Constitución Política, como por la legitimidad de los acuerdos extralegales y que está consagrada en los artículos 452, 467 y 468 del CST, que según la censura fueron desconocidos por el colegiado.*

*Al respecto, de entrada evidencia la Corte que no se equivocó el fallador de alzada en su decisión, pues **dicha determinación se acompasa con lo adoctrinado por esta corporación en múltiples pronunciamientos, en los cuales, ha sido unánime en señalar que el interés particular atinente a la estabilidad laboral consagrada, entre otros, en un acuerdo extralegal y en este caso en un laudo arbitral, debe ceder ante el interés general, para el caso, la supresión de cargos, conforme a la facultad del Estado** y, en esa medida, no es posible atribuirle la comisión de algún yerro jurídico al Tribunal en este puntual aspecto.*

*En efecto, además de las sentencias traídas en su apoyo por el sentenciador de alzada, es importante recordar lo dicho en decisión CSJ SL8939-2015 reiterada, entre otras, en las CSJ SL14019-2016, CSJ SL12728-2017, CSJ SL1651-2019 y CSJ SL2247-2019, en la que se puntualizó:*

*En torno a dicha temática, contrario a lo que arguye la censura, esta Sala de la Corte ha adoctrinado que las cláusulas que disponen el reintegro de trabajadores, bien que provengan de disposiciones legales, acuerdos convencionales o garantías como el fuero circunstancial, en tanto intereses particulares, deben ceder ante intereses generales como los que se traducen en las*

facultades del Estado de reorganizar, suprimir y liquidar sus entidades administrativas, y, como consecuencia, eliminar cargos. Ante dicho panorama, se ha precisado, las medidas de reintegro se tornan de imposible cumplimiento. (Ver CSJ SL, 13 abr. 2010, rad. 33888, CSJ SL, 6 jul. 2011, rad. 39325, entre muchas otras).  
(Se subraya)

Ahora bien, es importante señalar que tal línea de pensamiento ha sido morigerada por esta corporación, para los asuntos en los que las reestructuraciones administrativas provienen de las mismas entidades, se limitan a la supresión de cargos y no encuentran un soporte o respaldo en el resguardo de bienes de interés superior, existiendo en estos eventos la posibilidad de un reintegro. En tal caso, ha dicho la Corte:

[...] no puede concluirse automáticamente que el reintegro es de imposible acatamiento, sino que es necesario verificar que la reorganización y supresión de cargos estuvo precedida de estudios especializados que aconsejen el reordenamiento administrativo, de manera que se acredite el cumplimiento y realización de intereses superiores, que prevalezcan sobre los derechos colectivos e individuales de los trabajadores (CSJ SL, 16 sep. 2008, rad. 33004, reiterada, entre otras, en la CSJ SL576-2013 y CSJ SL16218-2014).

Pero para demostrar esta situación que eventualmente diese lugar al equívoco del Tribunal y con ello al reintegro de los accionantes, la censura imperiosamente tenía que acudir a la vía indirecta y adentrarse en la crítica de los diferentes medios de convicción tenidos en cuenta para tomar su decisión, para el caso en especial el Acuerdo 038 del 25 de enero de 2005, la Resolución 00011 del 29 de marzo de 2006 y el convenio de desempeño 0388 del 29 de diciembre de 2004 suscrito entre el Ministerio de la Protección Social y el Departamento del Atlántico, pues fueron estas probanzas las que le sirvieron a la alzada para arribar a la conclusión de que la reestructuración de la entidad demandada y supresión de los cargos ocupados por los actores obedecía a «políticas de

*rediseño y modernización de la red departamental de prestadores públicos de servicio de salud», lo que se omitió por completo, sin que la Corte pueda emprender esa tarea de oficio, pues un proceder así, implicaría no sólo el quebranto de las reglas propias del recurso extraordinario, sino también la violación del debido proceso y el derecho de defensa de la parte que no recurre en casación.*

*Finalmente, desde una perspectiva meramente jurídica, cabe agregar que en momento alguno el Tribunal desconoció el convenio 154 de la OIT, aprobado mediante la Ley 524 de 1999, en armonía con el artículo 93 de la CP, toda vez que la estabilidad laboral, en principio, no se constituye en un derecho absoluto. Así lo tiene adocinado la Corte Constitucional en decisión CC C370-1999, que reitera lo dicho en CC C-527-1994, cuando puntualizó:*

*El derecho a la estabilidad, “no impide que la Administración por razones de interés general ligadas a la propia eficacia y eficiencia de la función pública, pueda suprimir determinados cargos, por cuanto ello puede ser necesario para que el Estado cumpla sus cometidos. Por consiguiente, cuando existan motivos de interés general que justifiquen la supresión de cargos en una entidad pública, es legítimo que el Estado lo haga, sin que pueda oponérsele los derechos de carrera de los funcionarios ya que éstos deben ceder ante el interés general” (Negrilla fuera de texto).*

Como puede apreciarse, la Sala de Casación demandada en tutela, al momento de resolver el recurso extraordinario propuesto por el apoderado de quienes acá fungen como accionantes, explicó los motivos por los cuales la estabilidad laboral otorgada por un laudo arbitral, no es absoluta, para lo cual fundó su argumentación en aquel



principio según el cual, los intereses particulares deben ceder ante los generales.

Es a partir de la anterior consideración, como la accionada explica que, si bien un laudo arbitral puede llegar a conceder una estabilidad laboral a un grupo de trabajadores estatales, la misma no es absoluta cuando se enfrenta a la necesidad del estado de reestructurarse o reorganizarse para prestar un mejor servicio a la comunidad, pues estas acciones obedecen a un interés general orientado a la evolución de las actividades públicas.

Así mismo, la sentencia confutada advierte que tal sobreposición de intereses no es arbitraria o lesiva frente a los derechos fundamentales de los demandantes, explicando que ello es así porque la normatividad y jurisprudencia nacional ha advertido y estudiado este tipo de eventualidades, entendiendo que el Estado tiene la necesidad de evolucionar en sus actividades, todo con el ánimo de mejorar en sus servicios a la ciudadanía, situación que no se puede ver truncada por las aspiraciones particulares de quienes desarrollan la función pública.

6.2. En ese sentido, la Sala encuentra que la decisión objeto de cuestionamiento, no solo atiende y resuelve los reclamos que nuevamente se plantean por vía constitucional, sino que, además, lo hace de manera lógica y fundada, sustentada en precedentes jurisprudenciales y normativos que impiden llegar a sostener que la solución brindada al

problema jurídico propuesto, resulta ser una vía de hecho que desconoce los derechos y garantías fundamentales de los actores, motivo por el cual no se advierte necesaria la intervención del juez constitucional en el presente asunto.

Lo que sí advierte esta Sala de Tutelas es que, los accionantes, inconformes con la decisión judicial adoptada en su contra al interior del proceso laboral ordinario, pretendieron hacer de la acción constitucional una instancia adicional que, de manera expedita, valorara nuevamente los planteamientos que ya habían sido objeto de estudio y pronunciamiento por parte del juez ordinario competente, comportamiento que riñe por completo con los fines propios del trámite tutelar, el cual fue diseñado para garantizar la salvaguarda de los derechos fundamentales, mas no para prolongar las discusiones judiciales.

7. En consecuencia, dado que en el presente asunto no se advierte que la sentencia SL3657-2021, dictada por la Sala de Descongestión No. 1 de Casación Laboral al interior del trámite ordinario laboral promovido por Hidalgardo Meza Santiago, Ángel Marchena Marchena, Adolfo Coronado Cepeda y Lázaro Rodríguez Arregui en contra de la E.S.E. CEMINSA, se ofrezca como una vía de hecho que atente contra los derechos fundamentales de los ciudadanos en mención, la Sala procederá a negar la solicitud de amparo impetrada por los actores.

Por lo expuesto, la SALA DE CASACIÓN PENAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, en Sala de Decisión de Tutela No. 3, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

### **RESUELVE**

**Primero.- Negar** el amparo constitucional invocado por Hidalgardo Meza Santiago, Ángel Marchena Marchena, Adolfo Coronado Cepeda y Lázaro Rodríguez Arregui.

**Segundo.-** De no ser impugnado este fallo ante la Sala de Casación Civil de la Corporación, enviar el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión, conforme lo estable el artículo 32 del Decreto 2591 de 1991.

### **NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

  
**GERSON CHAVERRA CASTRO**

  
**MYRIAM ÁVILA ROLDÁN**

CUI 11001020400020220001300  
Tutela Primera Instancia  
N.I. 121426  
Hildegardo Meza Santiago y otros

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized, cursive letters that appear to read 'D.E.C.B.'.

**DIEGO EUGENIO CORREDOR BELTRÁN**

Nubia Yolanda Nova García  
Secretaria