



Sentencia 45553 de 2018 Corte Suprema de Justicia

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SANTANDER RAFAEL BRITO CUADRADO

Magistrado ponente

SL332-2018

Radicación n.º 45553

Acta 02

Bogotá, D. C., trece (13) de febrero de dos mil dieciocho (2018).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por EL INSTITUTO DISTRITAL PARA LA RECREACIÓN Y EL DEPORTE I.D.R.D. EN LIQUIDACIÓN, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el 30 de julio de 2009, adicionada el 18 de diciembre del mismo año, en el proceso ordinario laboral que le instauró JOSUÉ FILEMÓN MACÍAS BAUTISTA.

I. ANTECEDENTES

JOSUÉ FILEMÓN MACÍAS BAUTISTA llamó a juicio a EL INSTITUTO DISTRITAL PARA LA RECREACIÓN Y EL DEPORTE I.D.R.D. EN LIQUIDACIÓN, con el fin de que se declarara que entre ellos se celebró un contrato de trabajo a término indefinido, el cual fue violado por la demandada al darlo por terminado después de más de 10 años de servicios, sin mediar una justa causa comprobada, vulnerando la ley y el trámite convencional; en consecuencia, solicitó que se ordenara que el despido fue nulo y no produce efecto; que se le reintegrara al cargo que desempeñaba al momento del despido y le cancelaran, indexados, los salarios, primas, bonificaciones, vacaciones, quinquenio, auxilios, subsidios y demás acreencias laborales legales y convencionales dejadas de percibir desde la fecha del despido hasta su reintegro.

Como pretensiones subsidiarias solicitó la indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo; la pensión sanción; salarios y demás emolumentos laborales entre la fecha de despido y el día que se desaten los recursos interpuestos, la reliquidación de las prestaciones sociales a que hubiera lugar, la indexación de las sumas que resultaren a su favor y la indemnización moratoria.

Fundamentó sus pretensiones, básicamente, en que suscribió contrato de trabajo a término indefinido con el demandado el 28 de junio de 1989 para ejercer las funciones de carpintero; que el 27 de abril de 2001 los trabajadores del INSTITUTO DISTRITAL PARA LA RECREACIÓN Y EL DEPORTE, recibieron un plan de retiro, al cual debían acogerse so pena de ser despedidos; que el 4 de mayo de 2001 recibió escrito de fecha 30 de abril del mismo año en el que le fue terminado el contrato de trabajo, sin alegar justa causa, como consecuencia de no acogerse al plan de retiro propuesto, por lo que la entidad demandada dispuso el pago de la indemnización convencional; alega, además, que la entidad convocada a juicio no siguió el trámite extra legal que para los despidos contempla la convención colectiva, como ser escuchado en descargos y estar fundamentado el despido en una justa causa prevista en la legislación laboral o en el reglamento interno de trabajo (f.º 12 al 18 del cuaderno principal).

Al dar respuesta a la demanda, la parte accionada se opuso a las pretensiones y, en cuanto a los hechos, aceptó los extremos de la relación laboral, la calidad de trabajador oficial del demandante y que fue despedido sin justa causa. Sobre los demás, manifestó que algunos no eran ciertos y los otros no eran tales, pues se trataba de apreciaciones subjetivas. No propuso excepciones de fondo (f.º 25 al 32 del cuaderno principal).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Cuarto Laboral de Descongestión del Circuito de Bogotá, mediante sentencia del 29 de febrero de 2009, decidió absolver a la demandada de todas las pretensiones de la demanda (f.º 287 al 298 del cuaderno principal).

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Al resolver el grado jurisdiccional de consulta, la Sala de Descongestión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, mediante fallo del 30 de julio de 2009, resolvió (f.º 10 a 18 del cuaderno del Tribunal):

PRIMERO: REVOCAR la sentencia calendada el 29 de febrero de 2008 proferida dentro del proceso adelantado por JOSE FILEMÓN MACÍAS (sic) contra el INSTITUTO DISTRITAL PARA LA RECREACIÓN Y EL DEPORTE I.D.R.D. por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Bogotá, y en su lugar,

SEGUNDO: CONDENAR al I.D.R.D. a que reintegre al actor al cargo que venía ocupando al momento de producirse el despido o a uno de similar categoría, con el pago de los salario y prestaciones sociales legales y convencionales, con sus respectivos incrementos dejados de percibir, desde el momento del despido hasta cuando se efectúe el reintegro.

TERCERO: AUTORIZAR al I.D.R.D. para que de lo adeudado al actor, descuente las sumas que le fueron pagados al demandante con ocasión de la terminación del contrato de trabajo, incluyendo la indemnización por terminación unilateral del mismo. [negrillas del texto original].

Dicha sentencia fue adicionada el 18 de diciembre de 2009 (f.º 32 a 33 del cuaderno del Tribunal),

[...] en el sentido de declarar que la relación laboral del actor, para todos los efectos legales, se tendrá sin solución de continuidad; y de ordenar que el valor de las acreencias laborales allí decretado se pague de manera indexada a la fecha de su pago, de conformidad con la variación del índice de precios al consumidor certificado por el DANE entre la fecha de la respectiva causación y su pago.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el Tribunal consideró, que no era pertinente discernir sobre la calidad de trabajador oficial del demandante y la terminación del contrato de trabajo de forma unilateral, pues no hubo reparo de la demandada en esos aspectos.

En esas condiciones, precisó el problema jurídico en «*analizar si la indemnización pagada fue la que convencionalmente correspondía al actor, o si por el contrario tenía derecho al reintegro tal como lo fue solicitado en la demanda.*»

Bajo esa óptica, citó la sentencia CSJ SL, 17 oct. 2008, rad. 30105, en la que se definió un proceso de similares características y en el cual esta Corporación se ocupó de la interpretación y aplicación de la cláusula 30 de la Convención Colectiva objeto de estudio en esta oportunidad, en la que expuso:

Del literal b) se desprende que ciertamente la demandada no puede terminar un contrato de trabajo de manera unilateral y sin justa causa, porque de conformidad con su texto ello sólo es posible siempre que medie justa causa previamente definida en la ley, en el contrato de trabajo o en el reglamento interno de la entidad o en sus estatutos.

Surge de lo anterior que la pregonada estabilidad laboral en los términos expuestos por el demandante fue vulnerada por la demandada, en tanto la empleadora no podía terminar el contrato de trabajo en forma unilateral y sin justa causa.

Apoyó también sus argumentos en lo expuesto en el artículo 55 del mismo cuerpo normativo, y la interpretación que la Corte había realizado en la anterior providencia;

[...] “PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO. En relación con la aplicación del régimen disciplinario; no producirá efecto alguno la sanción disciplinaria o la terminación unilateral del contrato de trabajo por causas disciplinarias, por violación del contrato, o el reglamento interno o al estatuto que haga sus veces, cuando el despido sea sin justa causa, o cuando aduciendo esta se pretermita el trámite previsto en la ley. En consecuencia, el trabajador tendrá derecho a que se anule la sanción o el despido y a que se restablezca en su derecho, mediante el pago de lo dejado de percibir por causa de la sanción, o se le reintegre en caso de despido; se le pagarán los salarios y prestaciones sociales, legales y convencionales, con los incrementos causados dejados de percibir y a que se tengan para todos los efectos laborales como sin solución de continuidad en la relación contractual.”

Del texto anterior surge claro que el despido no se puede imponer sin la observancia del régimen disciplinario, so pena de su nulidad, con la inmediata consecuencia para la demandada de reintegrar al trabajador, a pagarle lo dejado de percibir por causa del despido, más el pago de los salarios y prestaciones sociales convencionales y legales dejadas de percibir y a que se tenga sin solución de continuidad la relación contractual. [...]

En ese sentido, confrontó los supuestos fácticos de la jurisprudencia referida y los expuestos en la demanda, y concluyó que al haberse,

[...] demostrado el despido injusto y la omisión de la empleadora en la aplicación del procedimiento convencional a que hace referencia la cláusula 55 convencional, dispondrá el reintegro del actor al cargo que venía ocupando al momento de producirse el despido o a uno de similar categoría, con el pago de prestaciones sociales legales y convencionales, con sus respectivos incrementos dejados de percibir, desde el momento del despido hasta cuando se efectúe el reintegro.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la demandada, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver (f.º 20 al 35 del cuaderno de la Corte).

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende el recurrente que la Corte case la sentencia recurrida, para que, en sede de instancia,

PRIMERO: CONFIRMAR en todas sus partes la sentencia calendada el 29 de febrero de 2008 proferida por el Juzgado Cuarto Laboral de Descongestión del Circuito de Bogotá dentro del proceso adelantado por JOSE (sic) FILEMÓN MACÍAS contra EL INSTITUTO DISTRITAL PARA LA RECREACIÓN Y EL DEPORTE – IDRD–, SEGUNDO: CONDENAR al demandante al pago de costas procesales de primera instancia. [negrillas del texto original].

Con tal propósito formula un cargo, por la causal primera de casación, el cual fue replicado en término y se pasa a estudiar.

VI. CARGO ÚNICO

Acusa el fallo de violar indirectamente, en la modalidad de aplicación indebida, los artículos 4º, 467, 468, 469 y 470 del Código Sustantivo del Trabajo; y el artículo 55 de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 19, 47 literal g, 50 y 51 del Decreto 2127 de 1945.

El quebrantamiento dice, obedeció a que el sentenciador de segundo grado incurrió en los siguientes errores de hecho:

1. *Dar por demostrado sin estarlo que, a los beneficiarios la Convención Colectiva vigente para los años 1999 - 2002, suscrita entre el Instituto Distrital para la Recreación y el Deporte - IDRD- y SINTRAIRED, le opera el fenómeno de la inamovilidad, es decir, no podrán ser despedidos sino cuando mediara justa causa.*
2. *No dar por demostrado, estándolo, que el Instituto Distrital para la Recreación y el Deporte - IDRD-, en uso de sus facultades que le otorga la ley, puede dar por terminado el contrato de trabajo, sin justa causa de manera unilateral, cancelando la respectiva indemnización.*
3. *No dar por demostrado, estándolo, que el Literal c del artículo 30 de la Convención Colectiva de Trabajo vigente para los años 1999-2002, suscrita entre el Instituto Distrital para la Recreación y el Deporte - IDRD- y SINTRAIRED, establece la tabla indemnizatoria prevista respecto de la facultad que tiene el empleador de dar por demostrado el contrato de trabajo sin justa causa y de manera unilateral.*
4. *No dar por demostrado, estándolo que el reintegro convencional de que trata el artículo 55 de la Convención Colectiva de Trabajo vigente para los años 1999-2002, suscrita entre el Instituto Distrital para la Recreación y el Deporte - IDRD- y SINTRAIRED, solo procede en el caso de iniciarse un proceso disciplinario y la sanción resulte en la terminación del contrato de trabajo, o relacionado con faltas disciplinarias.*

Señala como pruebas erróneamente apreciadas las cláusulas 30 y 55 de la Convención Colectiva de Trabajo, visible a folios 40 a 47 del cuaderno principal.

Indica que el Tribunal, al aplicar la convención colectiva, utilizando jurisprudencia sobre caso similares, infringe gravemente el ordenamiento legal, es así que de conformidad con el principio de inescindibilidad, debió el cuerpo colegiado honrar este principio al momento de proferir su decisión.

Expone, que el Tribunal aplicó el literal b) del artículo 30 de la Convención Colectiva de Trabajo vigente para los años 1992-2002, suscrita entre la demandada y SINTRAIRED, pero olvidó por completo lo manifestado en el literal c), empleando parcialmente la norma que efectivamente aplicaba al caso, sin considerar que el cargo que ocupaba el demandante en el proceso fue suprimido como resultado de una reestructuración de la entidad, la cual se encuentra motivada en una decisión legal.

Asevera, que el Juez Colegiado realizó una interpretación equivocada de los servidores del ente demandado, pues les otorga una calidad de trabajadores privados «cuando la norma para los servidores públicos no contempla la figura del reintegro cuando los cargos han sido suprimidos como es el caso que nos ocupa.» Sostiene además que:

La administración tiene la facultad y la obligación de adecuar su funcionamiento y su estructura para garantizar la debida prestación de los servicios y el ejercicio de las funciones a su cargo, es por ello que la Constitución y la ley le han concedido una serie de competencias encaminadas a crear, fusionar y suprimir los empleos de su planta de personal, cuando las necesidades públicas o la situación fiscal así lo demanden.

El interés particular de los servidores públicos está llamado a ceder ante el interés general de mejoramiento del servicio, y por tal motivo no debe entenderse que el derecho a la estabilidad laboral de que gozan estos servidores públicos, es el derecho a la inamovilidad del mismo.

Y afirma, por último, que «[...] es pertinente en este punto, hacer adicionalmente alusión a la supresión del empleo como un modo de

terminación legal de la vinculación laboral» Con respecto a este particular, cita jurisprudencias del Consejo de Estado y de esta Corporación.

VII. RÉPLICA

El opositor, al hacer el reparo, argumenta que el cargo no está llamado a prosperar habida consideración de los innumerables defectos de técnica que contiene la demanda de casación, pues no menciona la sentencia complementaria del Tribunal de Descongestión Laboral proferida el 18 de diciembre de 2009 y escoge la vía equivocada, toda vez que invoca la vía indirecta y el fallo de segunda instancia se apoya en providencias de esta Corporación originaria de la vía directa (f.º 37 al 41 del cuaderno de la Corte).

VIII. CONSIDERACIONES

Se equivoca el opositor al señalar que la violación legal que se denuncia, por vía indirecta, no tiene lugar en el concepto de aplicación indebida, sino que debió plantearse por la vía directa y por la modalidad de interpretación errónea, por el hecho de que el Tribunal cimentara su decisión en una sentencia de esta Corporación, según la cual se fija el alcance de las normas convencionales denunciadas en el presente; pues, si bien ello en principio es así, ocurre, en este caso, que la censura se refiere, en primer término, al quebrantamiento de normas convencionales, que por su naturaleza tiene carácter contractual proveniente de la autonomía de la voluntad de empleadores-trabajadores, documento que es una prueba, por lo que se viene pertinente que indicara la vía indirecta en la modalidad de quebrantamiento por aplicación indebida.

En lo referente a los demás defectos señalados, son superables, ya que a pesar de ser cierto que no se menciona la sentencia complementaria del 18 de diciembre de 2009, y esta constituye un solo acto procesal, lo adicionado en la sentencia constituye una pretensión subsidiaria ligada a la principal resuelta en providencia del 30 de julio de 2009.

El Tribunal en la sentencia cuestionada, concluyó que el despido realizado por el INSTITUTO DISTRITAL PARA LA RECREACIÓN Y EL DEPORTE fue nulo, pues omitió el trámite que para los despidos sin justa causa tenía contemplado la convención colectiva vigente para la época, contenidos en los artículos 30 y 55.

La censura radica su inconformidad alegando que el articulado de la convención colectiva utilizado no se aplicó en su integridad, pues no consideró el Tribunal que el cargo que ostentó el demandante fue suprimido resultado de una reestructuración de la entidad, la cual se encuentra motivada según su dicho en una decisión legal, lo que en últimas conllevó al pago de una indemnización convencional.

Varios han sido los pronunciamientos de esta Corporación en diversos casos seguidos contra el INSTITUTO DISTRITAL PARA LA RECREACIÓN Y EL DEPORTE - IDR, donde se ha discutido el quebranto o no de los artículos 30 y 55 de la Convención Colectiva de Trabajo 1999 - 2002, a raíz de la modificación de su planta «*semiglobal*» de empleados y trabajadores oficiales, realizada mediante la Resolución de Junta Directiva n.º 003 del 26 de abril de 2001, como en la sentencia CSJ SL16218-2014, que tiene particular importancia, porque la Corte, constituida en juez de instancia, fijó el sentido y alcance de tales normas, así:

El texto de la convención colectiva de trabajo que aparece con constancia de depósito de la Dirección Regional de Bogotá - Cundinamarca del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y una vigencia de cuatro años comprendida, artículo tercero, entre el 1º de enero de 1999 y 31 de diciembre de 2002, obra a folios 407 a 431 del cuaderno principal, en el capítulo quinto de estabilidad artículo 30, reza:

CONTRATOS DE TRABAJO

a) *Todos los contratos de trabajo que celebre el Instituto, serán a término indefinido con excepción de aquellos que sean necesarios para ejecutar un trabajo ocasional y transitorio.*

b) *El Instituto para la Recreación y el Deporte, sólo podrá dar por terminado unilateralmente un contrato de trabajo, cuando se presente*

una de las justas causas previstas en la legislación laboral, el mismo contrato individual y el reglamento interno de trabajo del Instituto o el estatuto que haga sus veces.

c) El IDRD para dar por terminado un contrato de trabajo sin justa causa en forma unilateral, no hará uso del plazo presuntivo, y en su lugar aplicará la tabla indemnizatoria que a continuación se señala para los contratos a término indefinido

(...)

Para efectos de liquidación de la presente tabla de indemnización, se tendrá en cuenta como factor salarial el último quinquenio pagado al trabajador (a) oficial además de los factores salariales ya establecidos para la liquidación de cesantías, en la normativa vigente.

A su turno, el artículo 55 de la CCT - Procedimiento Disciplinario, es del siguiente tenor:

“PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO. En relación con la aplicación del régimen disciplinario; no producirá efecto alguno la sanción disciplinaria o la terminación unilateral del contrato de trabajo por causas disciplinarias, por violación del contrato, o el reglamento interno o al estatuto que haga sus veces, cuando el despido sea sin justa causa, o cuando aduciendo esta se pretermite el trámite previsto en la ley. En consecuencia, el trabajador tendrá derecho a que se anule la sanción o el despido y a que se restablezca en su derecho, mediante el pago de lo dejado de percibir por causa de la sanción, o se le reintegre en caso de despido; se le pagarán los salarios y prestaciones sociales, legales y convencionales, con los incrementos causados dejados de percibir y a que se tengan para todos los efectos laborales como sin solución de continuidad en la relación contractual.”

Las anteriores cláusulas convencionales han tenido diversas y razonadas interpretaciones por parte de los diferentes Juzgadores de instancia, las cuales la Corte actuando como Tribunal de casación ha venido respetando, pues ante diferentes entendimientos no puede configurarse un error de hecho con el carácter de ostensible.

Sin embargo, como en esta oportunidad el análisis de las citadas estipulaciones convencionales corresponde hacerlo a la Corte como Tribunal de instancia, para estos precisos efectos se acoge la intelección que la Sala le dio a tal prueba en la sentencia CSJ SL - 576 - 2013 proferida en un proceso anterior contra el mismo I.D.R.D. en el que se declaró la nulidad del despido y se ordenó el reintegro de un trabajador oficial que se le canceló su contrato de trabajo por «supresión legal del cargo en la planta de personal de la entidad», con fundamento en la Resolución de marras expedida por la Junta Directiva de dicha entidad, en la que se precisó:

Estando definido que no se acreditó por la acusación que la desvinculación del actor no se debió al cumplimiento de una causa legal, según lo antes explicado, se tiene que en este caso procedía el reintegro reclamado, en primer lugar, porque se desconoció la garantía de estabilidad prevista en el literal b) del artículo 30 de la convención colectiva de trabajo vigente en la entidad, documental citada en los cargos, en tanto el despido sólo le estaba permitido al I.D.R.D. con justa causa. Aunque si bien esta misma cláusula contempla en el literal c) que “El I.D.R.D. para dar por terminado un contrato de trabajo sin justa causa en forma unilateral, no hará uso del plazo presuntivo, y en su lugar aplicará la tabla indemnizatoria que a continuación se señala para los contratos a término indefinido (...)”, ocurre que el artículo 55 de la misma convención permite diferentes entendimientos, entre otros el asignado en la sentencia acusada, lo cual descarta el error de hecho. En efecto el segundo precepto convencional citado establece, lo siguiente:

[...]

En situaciones semejantes, en la que el I.D.R.D. ha sido demandado, el problema planteado se ha definido de manera similar, así, por ejemplo, la Sala concluyó en sentencia de 16 de marzo de 2010, radicada con el número 36745, lo siguiente:

“Del texto anterior surge claro que el despido no se puede imponer sin la observancia del régimen disciplinario, so pena de su nulidad, con la

inmediata consecuencia para la demandada de reintegrar al trabajador, a pagarle lo dejado de percibir por causa del despido, más el pago de los salarios y prestaciones sociales convencionales y legales dejados de percibir y a que se tenga sin solución de continuidad la relación contractual.

“Así lo ha entendido esta Sala de la Corte, al estudiar cláusulas convencionales vigentes en el referido instituto, aunque anteriores a la que es materia del presente proceso, tienen idéntico contenido. En efecto, se dijo en la sentencia del 6 de diciembre de 1996, con radicación, lo siguiente:

“El texto convencional contempla dos hipótesis generadoras del reintegro originado en la ineficacia de la decisión del empleador: una, que no haya justa causa para el despido; y otra, que se invoque la justa causa pero se pretermita el trámite convencional previo al despido. La primera hipótesis es genérica, nada la limita, y por fuerza de la redacción debe comprender la no invocación de una justa causa y la invocación de un motivo que no tenga esa entidad. Invocar la insubsistencia del cargo de un trabajador sometido a un contrato de trabajo en el que es extraña tal figura corresponde en términos de la norma convencional, a que “el despido sea sin justa causa”, porque si el patrono acude ilegalmente a la insubsistencia con ello adopta una decisión unilateral y esta decisión, por sí sola, no es una justa causa. Además, dentro de las situaciones que la ley prevé como justa causa de despido, no se incluye la insubsistencia, lo cual es natural dado que corresponde, como se dijo, a una figura ajena a una relación de carácter contractual.” (Rad. 9097 - 6 de diciembre de 1996).

Así las cosas, procede declarar nulo el despido del demandante y ordenar su reintegro, con el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir.

También, el alto Tribunal se encargó de estudiar la causa que originó el despido, y estableció que los actos de la administración, tendientes a modificar, ajustar o disminuir la planta de personal, sin estudios que comprueben la necesidad de la decisión, no es suficiente para que el interés público prime sobre los derechos colectivos de estabilidad laboral. Así se expresó en la sentencia CSJ SL, 16 sep. 2008, rad. 33004:

Para la Sala las normas de carácter general dictadas en relación con la estructura, organización y desarrollo de las funciones de las entidades públicas, que persigan una finalidad como la plasmada en el artículo 20 transitorio de la Carta Política, de poner en consonancia la estructura del Estado y de sus organismos, con el diseño constitucional de la estructura del Estado, que con ella sea adoptada, se consagran con el fin de realizar de la mejor manera los fines esenciales del Estado, y por ello están revestidas de un rango de prelación sobre aquellas que consagran los derechos individuales, y aún colectivos del Trabajo.

Las normas laborales legales o convencionales que garantizan la estabilidad en el empleo y las especiales que son desarrollo de mandatos constitucionales, han de tener cabal aplicación, lo cual no significa que lo sea de manera absoluta, aún frente aquellos eventos en que se hace imperioso reordenar la administración.

Pero esta postura jurisprudencial no puede hallar automático acomodo frente a cualquier acto administrativo que provenga de un ente descentralizado del orden territorial tendiente a modificar, ajustar o disminuir la planta de personal y que entrañe supresión de cargos, pues de su mera legalidad no puede inferirse la realización de los intereses superiores de la Administración Pública de ordenarse bajo reglas de eficiencia, procurando el mejoramiento del servicio, propendiendo al equilibrio entre ingresos y egresos.

El ejercicio de la autonomía administrativa de la que gozan las entidades descentralizadas territoriales no es garantía per se de tratarse de actuaciones que estén revestidas de la excepcionalidad y racionalidad que se exige para que primen los intereses públicos sobre los derechos colectivos e individuales de los trabajadores; ningún sistema de derechos está garantizado si su disfrute pende de que el deudor, y sólo él, ejerciten o no acciones que los hagan inanes.

Por ésta razón el mero acto administrativo de la entidad demandada por la que se auto - autorizo para ajustar su planta de personal y suprimir cargos, no es suficiente para declarar la existencia de un interés público que tenga primacía sobre la eficacia de las garantías convencionales de estabilidad de empleo a las necesidades de la administración; esta debe resultar de estudios que aconsejen el reordenamiento administrativo, y que persuadan de cómo el sacrificio de los trabajadores que pierden su empleo, se justifica por la realización de un interés superior, como el de hacer más eficaz, o menos superflua la administración, o para propender al nivel de gasto que le permite su situación financiera.

Como puede observarse, el entendimiento que les dio la Colegiatura a las normas sustanciales acusadas, y la hermenéutica que devino de las cláusulas convencionales, se acompasa con el precedente jurisprudencial citado, por lo que no incurrió en error de juicio alguno.

Así las cosas, el cargo no prospera.

Costas en el recurso extraordinario estarán a cargo del demandado recurrente. Como agencias en derecho se fija la suma de \$7.500.000, que deberán incluirse en la liquidación que realice el juez de primer grado, conforme lo prevé el artículo 366 del Código General del Proceso.

IX. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, NO CASA la sentencia dictada el treinta (30) de julio de dos mil nueve (2009), adicionada el dieciocho (18) de diciembre del mismo año, por la Sala de Descongestión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, dentro del proceso ordinario laboral seguido por JOSUÉ FILEMÓN MACÍAS BAUTISTA contra EL INSTITUTO DISTRITAL PARA LA RECREACIÓN Y EL DEPORTE I.D.R.D. EN LIQUIDACIÓN.

Costas como se indicó en la parte motiva.

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE, CÚMPLASE Y DEVUÉLVASE EL EXPEDIENTE AL TRIBUNAL DE ORIGEN.

SANTANDER RAFAEL BRITO CUADRADO

CECILIA MARGARITA DURÁN UJUETA

CARLOS ARTURO GUARÍN JURADO

Fecha y hora de creación: 2025-01-05 00:05:16