

Conclusiones de la Línea Jurisprudencial sobre retiro del servicio de empleados por supresión del cargo

Con el fin de presentar el resumen de la línea jurisprudencial relacionada con el tema “Retiro del servicio de empleados por supresión del cargo”, inicialmente haremos un recuento de la normativa más importante sobre la materia y luego expondremos los aspectos más significativos de las conclusiones obtenidas en el tema, con base en sentencias del Consejo de Estado y de la Corte Constitucional, proferidas entre los años 1999 y 2016.

Evolución Normativa

1. Decreto 2400 de 1968: Esta norma estableció, en el literal c) de su artículo 25, la supresión del empleo como causal de retiro del servicio.

2. Decreto 1950 de 1973: El artículo 105 de este decreto señaló:

“Artículo 105.- El retiro del servicio implica la cesación en el ejercicio de funciones públicas y se produce:

(...)

3. Por supresión del empleo.

(...)”

3. Ley 27 de 1992: Esta ley mantuvo la causal de retiro del servicio así:

“Artículo 7. Causales de retiro del servicio. El retiro del servicio de los empleados de carrera, se produce en los siguientes casos:

(...)

c) Por supresión del empleo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8° de la presente ley

(...)”

A su vez, el artículo 8 de la misma norma establece que los empleados de carrera administrativa cuyos cargos sean suprimidos, tendrán derecho a una indemnización o al derecho preferencial de reincorporarse dentro de la misma entidad.

4. Decreto 1223 de 1993: Este decreto reglamenta el artículo 8 de la Ley 27 de 1992, en lo que respecta al procedimiento para la indemnización de los empleados inscritos en el escalafón de la carrera administrativa cuyos empleos sean suprimidos por la autoridad competente, con motivo de la reorganización de una dependencia, órgano o entidad o del traslado de funciones a otros organismos, y que en razón de ello sean retirados del servicio, siempre y cuando no opten por el derecho preferencial a ser reincorporados.

5. Decreto 1572 de 1998. De igual forma, en el decreto de la referencia se prevén los pasos a seguir para la indemnización o la reincorporación de los empleados inscritos en el escalafón de la carrera administrativa cuyos empleos sean suprimidos (Arts. 135 y ss.).

Otro aspecto que regula esta norma es la necesidad de elaborar estudios técnicos previos, por considerar que las modificaciones a las plantas de personal deben motivarse expresamente y fundarse en las necesidades del servicio o en razones que propendan por la modernización de la institución (Ver art. 148 y ss.). Debe resaltarse que el Decreto 2504 de 1998 modificó el Decreto 1578 del mismo año en algunos de los aspectos relacionados con los estudios técnicos.

5. Ley 443 de 1998: Por su parte, la Ley 443 de 1998 no incorpora la supresión del empleo como una causal de retiro del servicio, pero en su artículo 39 determina los derechos de los empleados de carrera en caso de supresión del cargo, quienes como consecuencia de la supresión o fusión de entidades, organismos o dependencias, o del traslado de funciones de una entidad a otra, o de modificación de planta, podrán optar por ser incorporados a empleos equivalentes o a recibir indemnización.

6. Ley 909 de 2004: En el mismo sentido, la Ley 909 de 2004 mantuvo como causal de retiro la supresión del cargo, en su artículo 41, Literal I).

DESARROLLO JURISPRUDENCIAL “RETIRO DEL SERVICIO DE EMPLEADOS POR SUPRESIÓN DEL CARGO” -Consejo de Estado-

Para la elaboración de esta línea jurisprudencial fueron revisadas 118 sentencias del Consejo de Estado, de las cuales fueron seleccionadas 44 para demarcar el criterio jurisprudencial en relación con la facultad de la administración para retirar del servicio a un empleado público, como consecuencia de la supresión del cargo.

Al respecto, el Consejo de Estado ha reiterado en numerosas oportunidades que la supresión de empleos debe entenderse como una causa legal de retiro del servicio de los empleados del sector público. En efecto, la supresión del empleo se encuentra justificada por la necesidad de adecuar las plantas de personal de las distintas entidades públicas a los requerimientos del servicio para hacer más ágil, eficaz y eficiente la función que deben cumplir. Esta causal de retiro es aplicable indistintamente tanto a los cargos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

La Jurisprudencia ha afirmado que como consecuencia de la supresión, los empleados inscritos en carrera administrativa gozan de tratamiento preferencial, pues su condición les da el derecho preferencial a ser incorporado en la nueva planta de personal y si ello no es posible, da la opción de obtener una indemnización o de ser reincorporados en forma prioritaria a la entidad en la que prestan sus servicios. En caso de no ser posible la reincorporación dentro de los seis (6) meses siguientes a la supresión, el empleado tendría derecho a una indemnización.

No obstante el volumen de sentencias referidas al tema de la supresión de cargos, se advierte que esta causal de retiro ha tenido una interpretación jurisprudencial uniforme, en el sentido de hacer posible la modernización de las entidades públicas, en cuanto prima el interés general sobre el particular. Lo anterior, sin perjuicio de respetar las garantías constitucionales y los derechos de quienes están bajo la protección de la estabilidad laboral reforzada.

Otro de los aspectos a resaltar, es que el Consejo de Estado ha expresado que para proceder a la reincorporación cuando hay supresión de cargos, debe prevalecer la equivalencia de empleo, que se configura cuando exista identidad o similitud de funciones, para su ejercicio se exijan requisitos de estudio y experiencia iguales o similares y cuando la asignación básica de aquél no sea inferior a éste.

La jurisprudencia también señala que es posible reemplazar la ejecución de funciones ejercidas por empleados públicos por personas vinculadas mediante contratos de prestación de servicios, siempre que los estudios técnicos concluyan que los cargos son innecesarios como servicios permanentes para determinadas áreas de la entidad y que tales actividades pueden asumirse a través de servicios transitorios, ocasionales o, incluso, contratados a través de terceros.

Por otro lado, la jurisprudencia resalta el cumplimiento de la obligación de realizar los estudios técnicos previos como fundamento para la modificación de la planta de personal, pues si ellos no cumplen con los requisitos legales, procede la nulidad del acto administrativo que dispone la reestructuración por expedición irregular y en consecuencia, la ilegalidad de la supresión de cargos.

Sobre este particular, destacamos que la elaboración de un estudio técnico es el sustento de la reforma a las plantas de personal, que compromete la legalidad del proceso de reestructuración administrativa. Los jueces advierten que puede ser elaborado por la respectiva entidad, la Escuela Superior de Administración Pública, firmas especializadas en la materia, o profesionales en administración pública u otras profesiones idóneas, debidamente acreditados y debe contener alguno o varios de los siguientes aspectos: análisis de los procesos técnico misionales y de apoyo; evaluación de la prestación de los servicios y evaluación de las funciones asignadas, perfiles y las cargas de trabajo de los empleos, por lo que debe fundamentarse en instrumentos metodológicos plenamente verificables.

Por último y a pesar de ser un tema de carácter procedimental, debe hacerse énfasis en la controversia que se genera al determinar el acto administrativo que debe ser demandado ante la jurisdicción como el que configura la supresión del cargo. Al respecto, se ha dicho que dentro de la clasificación que existe de los actos administrativos, se encuentra una que alude a los actos singulares (individuales o concretos) que tienen efectos respecto de una o varias personas determinadas y a los actos generales, cuando los destinatarios son indeterminados y su contenido es abstracto. En ese orden de ideas, esa clasificación

incide en la procedencia de la acción contenciosa, que para cada caso debe ser determinada por quien demanda.

Ver sentencias dentro de los expedientes: 311-CE-SEC2-EXP1999-N11574, 05001-23-31-000-1998-01480-01(7404-05), 05001-23-31-000-1997-03489-01(2377-11), 05001-23-31-000-1998-03192-01(4028-05), 05001-23-31-000-1999-01358-01(1049-10), 05001-23-31-000-1999-03299-01(2730-03), 05001-23-31-000-1999-03623-01(1236-09), 05001-23-31-000-2000-00587-01(1302-11), 05001-23-31-000-2000-02781-01(0317-08), 05001-23-31-000-2000-03637-01 (2344-12), 05001-23-31-000-2000-92653-01(1892-12), 05001-23-31-000-2001-03120- 01(2612-07), 05001-23-31-000-2002-00249-01(2440-11), 05001-23-31-000-2002-00939-01(2238-12), 05001-23-31-000-2002-01276-02(0180-08), 05001-23-31-000-2002-01787-01(2382-07), 05001-23-31-000-2002-03004-01(2665-12), 05001-23-31-000-2002-03955-01(1169-11), 05001-23-31-000-2003-00397-01(1244-12), 05001-23-31-000-2003-03040-01(0471-14), 08001-23-31-000-1998-01399-01(1134-08), 08001-23-31-000-1998-1418-01(6093-02), 08001-23-31-000-2002-00172-01(0129-09), 08001-23-31-000-2002-00181-01(2357-15), 11001-03-25-000-2000-0126-01(2099-00), 15001-23-31-000-2000-02166-01(0627-09), 17001-23-31-000-2000-00618-01(0888-03), 25000-23-25-000-1999-06610-01(1956-02), 25000-23-25-000-2000-00008-01(2585-04), 25000-23-25-000-2000-04485-01(3154-05), 25000-23-25-000-2000-05606-01(3366-04), 25000-23-25-000-2001-06139-01(5211-05), 25000-23-25-000-2001-06353-03(1409-10), 25000-23-25-000-2001-07117-01(3974-05), 25000-23-25-000-2001-07258-01(0289-08), 25000-23-25-000-2001-07740-01(4382-03), 25000-23-25-000-2001-11169-01(1534-08), 25000-23-25-000-2002-10582-01(1112-09), 25000-23-25-000-2003-01394-01(2267-07), 25000-23-25-000-2007-00798-01(2042-11), 50001-23-31-000-2001-00423- 01(7644-05), 68001-23-15-000-1999-00536-01(1266-08), 68001-23-15-000-2002-00448-01(1767-08) y 68001-23-31-000-2000-03063-01(1402-10).

DESARROLLO JURISPRUDENCIAL “RETIRO DEL SERVICIO DE EMPLEADOS POR SUPRESIÓN DEL CARGO”
-Corte Constitucional-

En lo que respecta a esta causal de retiro del servicio, la jurisprudencia de la Corte Constitucional coincide con la del Consejo de Estado en el sentido de concluir que la administración pública tiene la facultad de adecuar su funcionamiento a las necesidades del servicio, por lo que puede crear, modificar, reorganizar y suprimir los cargos de su planta de personal, cuando las necesidades públicas o las restricciones económicas se lo impongan, sin que ello implique el menoscabo del derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores inscritos en la carrera administrativa. En consecuencia, cuando existan motivos de interés general, encaminados a permitir una mayor eficacia y eficiencia de la función pública, es permitido suprimir empleos. No obstante, esto no quiere decir que los empleados con derechos de carrera a los que se les suprime su empleo queden excluidos del servicio sin ninguna contraprestación, pues por el contrario, la ley prevé mecanismos de garantía de sus derechos como son la incorporación, la reincorporación y la indemnización. (T-204 de 2011, C-370 de 1999, C-642 de 1999, C-096 de 1996)

Por otra parte, también se ha reconocido que en los procesos de reestructuración que impliquen la supresión de cargo, debe darse prioridad al precepto de la estabilidad laboral reforzada con que cuentan las personas discapacitadas, las madres o padres cabeza de familia, las mujeres en estado de embarazo y los prepensionados. (Ver T-953 de 2008)

ANEXO 1. JURISPRUDENCIA CONSEJO DE ESTADO

No.	SENTENCIA	FECHA	RATIO	COMENTARIO
1	311-CE-SEC2- EXP1999- N11574	10/06/1999	<p>De otra parte, en lo atinente a la decisión adoptada por el decreto № 2118 de suprimir empleos, se ha manifestado en numerosos pronunciamientos que las facultades de reestructurar, fusionar o suprimir entidades a que hace mención la norma transitoria llevan incita la facultad de supresión de cargos. De tal forma que si la voluntad del constituyente fue la de que dentro del término de 18 meses contados a partir de la entrada en vigencia de la Carta el Gobierno Nacional suprimiera, fusionara o reestructura las entidades que se mencionan y para cumplir los fines allí previstos, facultó a la autoridad competente para suprimir empleos en virtud de la reestructuración en la medida en que se requiere para adecuar la estructura de la entidad a las necesidades del servicio, sin perjuicio obviamente del resarcimiento del daño que se cause a su titular en aras del interés público (pag. 21); que además cuando se trata de la primacía del interés público, no puede hablarse de derecho adquirido a permanecer en un cargo o a no ser desvinculado del mismo en razón de la inscripción en el escalafón de la carrera administrativa (pag. 22). No existe infracción del artículo 125 de la Carta, puesto que teniendo los decretos expedidos por el Gobierno Nacional con apoyo en el artículo 20 transitorio la misma fuerza o entidad normativa que la ley, la supresión de cargos en virtud de la reestructuración, fusión o supresión en ellos establecidos constituye una causal de retiro que defiere a la ley dicho precepto constitucional. (...) Así las cosas, de acuerdo con lo planteado, observa la Corporación que en el caso sub lite no pudo desconocerse el derecho al trabajo ni las prerrogativas de estabilidad laboral del actor por ser funcionario inscrito en carrera por suprimirse el empleo que desempeñaba, como lo dice la parte demandante en el recurso de apelación, en virtud de la reestructuración del DANE y en cumplimiento del artículo 20 transitorio de la Carta, ya que el interés general tiene primacía sobre el interés particular, habiendo sido el actor debidamente indemnizado como ya se vio.</p>	<p>Advierte que el Estado está en la obligación de adecuar su estructura de acuerdo con las exigencias de eficiencia y celeridad, por lo que está facultado para suprimir empleos de carrera administrativa. No obstante, está también obligado a indemnizar al empleado en aras de garantizar el principio de igualdad con las cargas públicas.</p>
2	05001-23-31- 000-1998-01480- 01(7404-05)	26/10/2006	<p>Esta Sala ha reiterado que la supresión de cargos es una causal de retiro del servicio prevista para los empleados públicos indistintamente si son de libre nombramiento y remoción, de período fijo o de carrera administrativa que encuentra justificación en que el interés particular de los empleados públicos está llamado a ceder ante el interés general de mejoramiento del servicio. Por tal motivo, el derecho a la estabilidad laboral no comporta la obligación de la administración de mantener a un funcionario indefinida e incondicionalmente en el empleo. Por ello, la Constitución y la ley conceden a la administración la facultad para suprimir empleos y señalan el procedimiento respectivo. La Ley 443 de 1998, con el objeto de garantizar la preservación de los derechos de los empleados de carrera, indica que las reformas de planta de personal de las entidades que impliquen supresión de empleos de carrera deben fundarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la Administración y basarse en estudios técnicos que así lo demuestren, elaborados por las respectivas entidades, la Escuela Superior de Administración Pública, firmas especializadas en la materia, o profesionales en administración pública u otras profesiones idóneas, debidamente acreditados, de acuerdo con la reglamentación que para el efecto expida el Gobierno Nacional. Pues bien, conforme a lo anteriormente expuesto, se resalta que una de las formas más contundentes para demostrar que las razones que motivaron una supresión de un cargo no se fundaron en necesidades del servicio o en razones de modernización de la Administración, sino por otro interés ajeno a éstos colectivos, lo constituye el hecho de probar la inexistencia del estudio técnico exigido en la ley o la insuficiencia o limitación del mismo.</p>	<p>Explica que la supresión de cargos es una causal de retiro del servicio prevista para los empleados públicos indistintamente si son de libre nombramiento y remoción, de período fijo o de carrera administrativa, que encuentra justificación en que el interés particular de los empleados públicos está llamado a ceder ante el interés general de mejoramiento del servicio.</p>

3	05001-23-31-000-1997-03489-01(2377-11)	28/06/2012	<p>La Sala ha reiterado que la supresión de empleos debe entenderse como una causa legal de retiro del servicio de los empleados del sector público, que se encuentra justificada por la necesidad de adecuar las plantas de personal de las distintas entidades públicas a los requerimientos del servicio para hacer más ágil, eficaz y eficiente la función que deben cumplir. Bajo este supuesto, debe tenerse en cuenta que en los casos de supresión de empleos, como resulta lógico, siempre habrá un número de servidores que deba ser retirado por tal causa. En este contexto debe entenderse, que no se lesiona el derecho a la estabilidad y que los empleados inscritos en carrera administrativa gozan de tratamiento preferencial, pues su condición les da la opción de ser reincorporados en forma prioritaria por la entidad a la que prestan sus servicios, pero ello no constituye un imperativo absoluto; es así como los artículos 7 y 8 de la Ley 27 de 1992, vigentes para la época de la supresión controvertida, disponía que en caso de no ser posible la incorporación dentro de los seis (6) meses siguientes a la supresión el empleado tendría derecho a una indemnización.</p>	<p>Estima que cuando existen motivos de interés general que justifiquen la supresión de cargos en una entidad pública, es legítimo que el Estado lo haga, sin que puedan oponérseles los derechos de carrera de los funcionarios, ya que éstos deben ceder ante el interés general.</p>
4	05001-23-31-000-1998-03192-01(4028-05)	19/10/2006	<p>De conformidad con el artículo 8º de la Ley 27 de 1992, entre las causales de retiro de empleados inscritos en carrera administrativa, se encuentra la de supresión del cargo, caso en el cual, al tenor del artículo 8º, tiene derecho al tratamiento preferencial de optar entre la indemnización o la revinculación. Dicha norma, artículo 8º, señala que la revinculación puede hacerse dentro de los 6 meses siguientes, en otra dependencia de la Entidad, en donde hubiere un cargo vacante similar o equivalente. (...) No obstante, en el presente caso no se puede hablar de equivalencia en los cargos, por cuanto ella hace relación, según reiterada jurisprudencia de esta Corporación, no sólo a los deberes, atribuciones y responsabilidades que le haya señalado la Constitución, la ley o el reglamento, según la clase de empleo, sino también a su nivel jerárquico, sus requisitos y su grado salarial. Aunque para los dos cargos los requisitos exigidos son los mismos, no pertenecen al mismo nivel jerárquico de empleos por cuanto uno pertenece al nivel profesional y el otro al nivel ejecutivo. Así mismo, la remuneración salarial, es diferente, por encontrarse uno y otro en diferente grado de la escala salarial.</p>	<p>Explica cómo procede la revinculación de un empleado cuyo cargo fue suprimido.</p>
5	05001-23-31-000-1999-01358-01(1049-10)	23/09/2010	<p>(...) la Constitución le confiere a las Autoridades un poder reglado para el ejercicio de la función administrativa, de acuerdo con postulados característicos del Estado de Derecho, pero en materias, como las relativas a la gestión económica y social, se deja un margen de discrecionalidad para que la Administración, en forma eficaz, procure la satisfacción del interés colectivo, imprimiéndole el carácter Social del Estado de Derecho, donde la función administrativa se encuentra al servicio del interés general, y se basa en principios como la eficacia y la celeridad. De tal manera que cuando las reformas de las plantas de personal conllevan la supresión de empleos, se erigen en criterios y condiciones relacionados con las necesidades del servicio o modernización de la Administración, siendo objetivas las razones que justifican la reforma. La decisión de retirar a un empleado de la planta de cargos, como consecuencia de una supresión, puede originarse bien porque todos los cargos de su categoría fueron suprimidos por el acto general, o bien porque en la nueva planta de personal no se creen cargos con funciones iguales o equivalentes en uno de los cuales pudiera incorporarse. (...) respecto de empleados de carrera administrativa, el derecho a la estabilidad laboral no comporta la obligación de la Administración de mantener a un funcionario indefinida e incondicionalmente en el empleo.</p>	<p>Señala cuál es el procedimiento para la supresión de cargos, teniendo en cuenta que debe realizarse el estudio técnico previo de conformidad con la normatividad correspondiente.</p>

6	05001-23-31-000-1999-03299-01(2730-03)	20/05/2004	<p>En este orden de ideas, para la Sala es evidente que la entidad al reestructurar su planta de personal se sometió en un todo a la normatividad vigente y, ante todo, a los parámetros constitucionales y jurisprudenciales relacionados con la autonomía plena de las instituciones universitarias, por lo que es dado colegir que el acto demandado no quebrantó norma alguna de carácter constitucional, legal o estatutaria y, por tanto, los cargos endilgados contra el acto acusado sobre falsa motivación y desviación de poder no fueron desvirtuados por el actor, por lo que continúan amparados por la presunción de legalidad. No le asiste razón al actor y tampoco al demandante cuando en el recurso de apelación, enfatiza en la aplicabilidad de la Ley 443 de 11 de junio de 1998 y del decreto 1569 de 1998 pues tales ordenamientos no son aplicables a las instituciones estatales u oficiales que no tienen el carácter de universidades, pues según el art. 80 de la ley 30 de 1986 el régimen de personal docente y administrativo de las mismas, es el establecido en el Estatuto General y los reglamentos respectivos.</p>	<p>Advierte que las instituciones universitarias son autónomas y en consecuencia, no les es aplicable el régimen establecido para los empleados públicos en lo que respecta a la supresión de cargos.</p>
7	05001-23-31-000-1999-03623-01(1236-09)	17/05/2012	<p>Sea lo primero destacar que la demandante accedió al cargo suprimido mediante nombramiento en provisionalidad (fl. 8), hecho aceptado en el recurso de alzada, es decir que en su ingreso sólo intervino la discrecionalidad del nominador sin que mediaran los requisitos, formas y procedimientos que establece el sistema de carrera administrativa para la provisión por mérito. En este caso, no resulta ser cierto que la resolución enjuiciada no estuviera motivada, por cuanto ese acto se fundó, para separar del servicio a la actora, en un proceso de reestructuración administrativa (acuerdo 010 de 18 de junio de 1999) que había dispuesto la supresión, entre otros, de empleos desempeñados en provisionalidad. (...) Como es sabido, la supresión del empleo ha sido prevista por el legislador desde tiempo atrás y es considerada como una causal de retiro del servicio por cesación definitiva de funciones, la cual se predica respecto de cualquier empleo público, independientemente de su naturaleza y forma de vinculación (libre nombramiento y remoción, provisionalidad, carrera administrativa). Es importante manifestar, que la idoneidad profesional para el ejercicio del cargo y el buen desempeño de funciones, son condiciones que por si solas no otorgan prerrogativas de permanencia y continuidad en el servicio, pues lo normal es el cumplimiento del deber por parte del funcionario.</p>	<p>Resalta que la supresión del empleo es considerada como una causal de retiro del servicio por cesación definitiva de funciones, la cual se predica respecto de cualquier empleo público, independientemente de su naturaleza y forma de vinculación.</p>

8	05001-23-31-000-2000-00587-01(1302-11)	05/12/2011	<p>El inciso 1º del artículo 209 de la Constitución Política estableció el fin y los principios con los cuales se debe cumplir la función administrativa, con el siguiente tenor literal: “La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones. (...)”. En otras palabras, para el ejercicio de la función administrativa se debe consultar el bien común; esto es, persiguiendo los objetivos de carácter general, que se encuentran consignados en la Constitución Política y en la Ley, en especial en el artículo 2º de la Carta Política (...). Quiere decir que la Constitución le confiere a las Autoridades un poder reglado para el ejercicio de la función administrativa, de acuerdo con postulados característicos del Estado de Derecho, pero en materias, como las relativas a la gestión económica y social, se deja un margen de discrecionalidad para que la Administración, en forma eficaz, procure la satisfacción del interés colectivo, imprimiéndole el carácter Social del Estado de Derecho, donde la función administrativa se encuentra al servicio del interés general, y se base en principios como la eficacia y la celeridad. De tal manera que cuando las reformas de las plantas de personal conllevan la supresión de empleos, se erigen en criterios y condiciones relacionados con las necesidades del servicio o modernización de la Administración, siendo objetivas las razones que justifican la reforma. (...) En este orden de ideas las disposiciones que se analizan, garantizan en forma especial los derechos de los empleados de Carrera Administrativa, razón por la cual, las reformas de la planta de personal que impliquen supresión de tales empleos, deben fundarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración y con base en Estudios Técnicos que así lo demuestren.</p>	<p>Señala que la supresión de cargos está prevista como una causal de retiro del servicio de los empleados públicos, sin importar que se trate de funcionarios de libre nombramiento y remoción, período fijo o de Carrera Administrativa, facultad que puede ejercer la administración, previo cumplimiento del procedimiento señalado en la Ley.</p>
9	05001-23-31-000-2000-02781-01(0317-08)	23/02/2012	<p>Ahora bien, uno de los mecanismos idóneos en pro de la consecución de una adecuada función administrativa es precisamente la consolidación de la carrera como sistema técnico de administración de personal, que guía no sólo el ingreso al servicio sino también su permanencia y retiro[1]; garantizándose, además, la estabilidad laboral, a la luz de los Artículos 25, 53 y concordantes de la Constitución Política; la mayor eficiencia y eficacia en la prestación de los servicios a cargo del Estado; y la igualdad de oportunidades, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 13 y 40 numeral 7º ibídem. El artículo 2º de la Ley 443 de 1998, por su parte, además de los principios rectores del artículo 209 de la Constitución Política, establece que la carrera administrativa deberá desarrollarse fundamentalmente con base en los principios de igualdad y del mérito, entendiéndose por el segundo de ellos que “(...) el acceso a los cargos de carrera, la permanencia en los mismos y el ascenso estarán determinados por la demostración permanente de las calidades académicas y la experiencia, el buen desempeño laboral y la observancia de buena conducta de los empleados que pertenezcan a la carrera y de los aspirantes a ingresar a ella.” Dentro de esta concepción, la supresión de empleos se debe entender como una causa admisible de retiro del servicio de los empleados del sector público, que encuentra su sustento en la necesidad de adecuar las plantas de personal de las entidades públicas a los requerimientos del servicio. Así, cuando se retira a un empleado de la planta de cargos, como consecuencia de una supresión, se hace porque el empleo específico fue suprimido por un acto administrativo, lo que sucede cuando la cantidad de cargos desaparece o disminuye, o en la nueva planta de personal no subsisten cargos con funciones iguales o equivalentes a los cuales pueda incorporarse el funcionario. La Administración, en síntesis, por motivos de interés general ligados a la eficacia y eficiencia de la función pública puede acudir a la supresión de cargos en una entidad pública, sin que puedan oponérsele los derechos de carrera de los funcionarios, ya que estos deberán ceder ante el interés general, como lo dijo la Corte Constitucional en la Sentencia C-370 de 27 de mayo de 1999, M.P. doctor Carlos Gaviria Díaz.</p>	<p>Advierte que para proceder a la reincorporación cuando hay supresión de cargos, debe prevalecer la equivalencia de empleo, que se configura cuando exista identidad o similitud de funciones, para su ejercicio se exijan requisitos de estudio y experiencia iguales o similares y cuando la asignación básica de aquél no sea inferior a éste.</p>



10	05001-23-31-000-2000-03637-01 (2344-12)	07/11/2013	<p>De acuerdo a lo anterior, en primer lugar se advierte que la supresión de empleos constituye una causal legal de retiro del servicio de los empleados del sector público, que encuentra justificación en la necesidad de adecuar las plantas de personal de las distintas entidades públicas a los requerimientos del servicio, para hacer más ágil, eficaz y eficiente su función. Ahora bien, como puede observarse, tratándose de la supresión de empleos de carrera administrativa, las normas analizadas exigen la elaboración previa de un estudio técnico que acredite la necesidad de la administración de reducir los gastos de su planta de personal o de modificar su estructura orgánica. Se trata de un presupuesto que sustenta la reforma a las plantas de personal y compromete la legalidad del proceso de reestructuración administrativa, pues su inobservancia genera la nulidad de los actos que le siguen, en tanto se configura su expedición irregular y el desconocimiento a las normas que regulan la carrera administrativa. Así, el proceso de reestructuración comporta una actuación administrativa esencialmente reglada, cuya oportunidad y procedimiento están señalados por la ley, por lo que la administración debe actuar dentro de un estricto marco legal, honrando los principios de la función administrativa (artículo 209 de la Constitución Política), sin que a los funcionarios competentes les esté permitido actuar a su libre albedrío.</p>	<p>Concluye que el proceso de reestructuración comporta una actuación administrativa esencialmente reglada, cuya oportunidad y procedimiento están señalados por la ley, la cual fundamenta la supresión de cargos.</p>
----	---	------------	---	---



11	05001-23-31-000-2000-92653-01(1892-12)	20/03/2013	<p>Ahora bien, uno de los mecanismos idóneos en pro de la consecución de una adecuada función administrativa es precisamente la consolidación de la carrera como sistema técnico de administración de personal, que guía no sólo el ingreso al servicio sino también su permanencia y retiro[1]; garantizándose, además, la estabilidad laboral, a la luz de los Artículos 25, 53 y concordantes de la Constitución Política; la mayor eficiencia y eficacia en la prestación de los servicios a cargo del Estado; y, la igualdad de oportunidades, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 13 y 40 numeral 7º ibídem. El artículo 2º de la Ley 443 de 1998, por su parte, además de los principios rectores del artículo 209 de la Constitución Política, estableció que la carrera administrativa debe desarrollarse fundamentalmente con base en los principios de igualdad y del mérito, entendiéndose por el segundo de ellos que "(...) el acceso a los cargos de carrera, la permanencia en los mismos y el ascenso estarán determinados por la demostración permanente de las calidades académicas y la experiencia, el buen desempeño laboral y la observancia de buena conducta de los empleados que pertenezcan a la carrera y de los aspirantes a ingresar a ella." Dentro de esta concepción, la supresión de empleos se debe comprender como una causa admisible de retiro del servicio de los empleados del sector público, que encuentra su sustento en la necesidad de adecuar las plantas de personal de las entidades públicas a los requerimientos del servicio. Así, cuando se retira a un empleado de la planta de personal, como consecuencia de una supresión, se hace porque el empleo específico fue suprimido por un acto administrativo, lo que sucede cuando la cantidad de cargos desaparece o disminuye, o en la nueva estructura administrativa no subsisten cargos con funciones iguales o equivalentes a los cuales pueda incorporarse el funcionario. La Administración, en síntesis, por motivos de interés general ligados a la eficacia y eficiencia de la función pública puede acudir a la supresión de cargos en una entidad, sin que puedan oponérsele los derechos de carrera de los funcionarios, ya que, éstos deberán ceder ante el interés general, como lo dijo la Corte Constitucional en la Sentencia C-370 de 27 de mayo de 1999 (...). Sea la oportunidad para señalar que el funcionario que ocupe un cargo de carrera administrativa en provisionalidad, en vigencia de la Ley 443 de 1998, se constituye en un fenómeno producto de la regulación de la legislación, que no cuenta con un fuero de estabilidad propio de quienes acceden por mérito, a los cargos de carrera administrativa luego de agotar las diferentes etapas del concurso. (...) En ese sentido, una de las formas más contundentes para demostrar que las razones que motivaron la supresión de cargos no se fundaron en necesidades del servicio o en modernización de la administración, sino en un interés ajeno a estos colectivos, lo constituye el hecho de probar la inexistencia del estudio técnico exigido en la ley o la insuficiencia o limitación del mismo. De esta manera, se infiere que los estudios técnicos se erigen como presupuesto, que compromete la legalidad de la reestructuración administrativa, pues su inexistencia o incumplimiento de requisitos genera, como consecuencia, la nulidad de los actos que con fundamento en dicho proceso se expidan.</p>	<p>Señala que la supresión de un cargo se puede producir por fusión o liquidación de la entidad pública respectiva, por reestructuración, por modificación de la planta de personal, por reclasificación de los empleos, por políticas de modernización del Estado con el fin de hacer más eficaz la prestación del servicio público, controlar el gasto público o abolir la burocracia administrativa.</p>
----	--	------------	--	---

12	05001-23-31-000-2001-03120-01(2612-07)	04/11/2010	<p>Bajo el anterior marco de competencias, el proceso de reestructuración de las entidades territoriales debe sujetarse a lo dispuesto en la Ley 443 de 1998[1], vigente para la época en que se emitió el acto de retiro del servicio de la actora y que define la carrera administrativa como un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público, la capacitación, la estabilidad en los empleos y la posibilidad de ascenso. Indica que las reformas de planta de personal de las entidades que impliquen supresión de empleos de carrera deben fundarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la Administración y basarse en estudios técnicos que así lo demuestren, elaborados por las respectivas entidades, la Escuela Superior de Administración Pública, firmas especializadas en la materia, o profesionales en administración pública u otras profesiones idóneas, debidamente acreditados, de acuerdo con la reglamentación que para el efecto expida el Gobierno Nacional. Es decir, las razones que motivan la supresión de cargos se deben deducir de un documento mediante el cual se acredita la necesidad del servicio que sirve de causa a la decisión de la administración de: o bien reducir los cargos de la planta de personal (simple supresión de cargos) o bien modificar la estructura orgánica de la entidad municipal (reestructuración orgánica). El anterior conjunto normativo no hace otra cosa que garantizar la preservación de los derechos de los empleados de carrera a quienes se les suprime el cargo, y cuya supresión se encuentra justificada en la necesidad de adecuar las plantas de personal de las distintas entidades públicas a los requerimientos del servicio para hacer más ágil, eficaz y eficiente la función que deben cumplir. Conforme a lo anteriormente expuesto, se resalta que una de las formas más contundentes para demostrar que las razones que motivaron una supresión de un cargo no se fundaron en necesidades del servicio o en razones de modernización de la Administración, sino en un interés ajeno a éstos colectivos, lo constituye el hecho de probar la inexistencia del estudio técnico exigido en la ley o la insuficiencia o limitación del mismo. De esta manera, se concluye que los estudios técnicos se erigen como presupuesto, que compromete la legalidad del proceso de reestructuración administrativa, pues su inexistencia o incumplimiento de los requisitos legales genera, como consecuencia, la nulidad de los actos que con fundamento en dicho proceso se expidan, en tanto se configura una expedición irregular.(...) En efecto, la supresión de cargos es una causal de retiro del servicio propia de los empleados públicos, ya sean de libre nombramiento y remoción, de periodo fijo o de carrera administrativa para adecuar el funcionamiento y la estructura de la administración garantizando la debida prestación de los servicios y el ejercicio de funciones. Es por ello que la Constitución y la Ley le han concedido a la administración competencias encaminadas a crear, fusionar, suprimir los empleos de su planta de personal cuando las necesidades públicas o la situación fiscal así lo demanden. En este orden de ideas, el interés particular de los empleados 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 los empleados públicos de carrera administrativa, es el derecho a la inamovilidad del mismo. Pero esta facultad para suprimir empleos no significa que los derechos laborales adquiridos de los empleados pueden desconocerse y es por ello que la Ley 443 de 1998 consagra la manera en que debe compensar la pérdida de los derechos de carrera administrativa, con ocasión de supresión del empleo. Concretamente se le otorga al empleado la posibilidad de optar por la incorporación a un cargo equivalente o a recibir una indemnización.</p>	<p>Establece que la supresión de cargos es una causal de retiro del servicio propia de los empleados públicos, ya sean de libre nombramiento y remoción, de periodo fijo o de carrera administrativa para adecuar el funcionamiento y la estructura de la administración, garantizando la debida prestación de los servicios y el ejercicio de funciones.</p>
----	---	------------	---	---



13	05001-23-31-000-2002-00249-01(2440-11)	12/07/2012	<p>Del análisis de la normativa transcrita se desprende que no es lo mismo el nombramiento del servidor que ingresa al servicio sin superar el concurso de méritos al de aquél que se somete a las etapas del proceso selectivo. En este sentido, el nombramiento en provisionalidad no es equiparable al del escalafonado en la carrera administrativa, y por lo mismo el retiro no puede estar revestido de iguales formalidades. La situación de quien ha sido nombrado provisionalmente se asemeja a la de los designados para ocupar cargos de libre nombramiento y remoción, porque en ambos casos el nombramiento se efectúa en ejercicio de la facultad discrecional del nominador de escoger a quien tenga las condiciones de idoneidad para desempeñar la función y el retiro, a su vez, debe ir encaminado al mejoramiento del servicio. En este orden de ideas, el nombramiento en provisionalidad es procedente para proveer cargos de carrera, en eventos en que no sea posible hacerlo por el sistema de concurso, o por encargo con otro empleado de carrera. La situación en provisionalidad, no otorga fuero de estabilidad relativa alguno. Aun cuando la normatividad reguladora de esta materia prevé que la designación en provisionalidad por un determinado tiempo e igualmente ésta es prorrogable en los términos que señala la ley, ello no significa que la persona designada bajo esa situación adquiera estabilidad por dicho lapso. Tratándose de supresión de empleos de carrera administrativa, las referidas disposiciones legales consagran, como exigencia previa y para ese particular proceso, la elaboración de un estudio técnico como sustento de la reforma a las plantas de personal. Se trata entonces de una formalidad, como presupuesto, que compromete la legalidad del proceso de reestructuración administrativa, pues su inobservancia genera, como consecuencia, la nulidad de los actos que le siguen, en tanto se configura una expedición irregular. (...) Siendo así, del material probatorio allegado al plenario se colige que el estudio técnico que sirvió de fundamento para la modificación de la planta de personal llevada a cabo mediante Decreto 1666 de 2001 no cumplió con los requisitos legales, circunstancia que hace anulable el acto demandado, por desconocer uno de los presupuestos consagrados en la Ley 443 de 1998, pues se configura la expedición irregular del decreto acusado. La administración departamental no contaba con el respectivo estudio técnico en los términos exigidos por la ley, situación que permite retirar del ordenamiento jurídico la decisión que afectó la situación laboral del demandante.</p>	<p>Estudia la causal de retiro del servicio por supresión del empleo, cuando el funcionario fue nombrado en provisionalidad.</p>
14	05001-23-31-000-2002-00939-01(2238-12)	21/11/2013	<p>La Sala reitera que sólo los empleados públicos que desempeñen un cargo de carrera tienen derecho al pago de la indemnización por la supresión del cargo. Lo anterior, por cuanto el ingreso de dichos servidores a la administración pública se realiza a través del concurso y con el cumplimiento de etapas de evaluación. Como su vinculación está relacionada íntimamente con el principio de evaluación del mérito, es menester que el Estado, cuando proceda a suprimir empleos en aras del interés general y el mejoramiento del servicio, los compense con una indemnización. En el caso sub examine, se encuentra que la parte actora no demostró su inscripción en el escalafón de carrera administrativa en el cargo de celador. Se concluye que la administración podía retirarlo del servicio como consecuencia de la supresión de la planta de personal que dispuso el Acuerdo 03 de 28 de agosto de 2001, sin que estuviera obligada a reincorporarlo o indemnizarlo, pues no tenía derechos adquiridos de carrera administrativa y no estaba sujeta al procedimiento de retiro propio de esta clase de servidores. (...) Ha sido reiterada la jurisprudencia de esta Corporación en manifestar que ocupar un cargo de carrera administrativa al cual se accedió en forma ordinaria y no mediante el sistema especial de méritos, no le otorga a quien lo ocupa fuero alguno de estabilidad. Las prerrogativas que confiere este sistema de méritos se predicen del funcionario que concursó, superó y fue inscrito en el escalafón de la misma, mas no de quienes se vincularon por decisión discrecional del nominador, pues mal pueden pretender que esta vinculación precaria les confiera derechos de permanencia.</p>	<p>Resalta que los funcionarios que ocupen cargos de libre nombramiento y remoción, así como los que desempeñen un cargo de carrera en provisionalidad, no tienen derecho al pago de la indemnización por la supresión del cargo.</p>

15	05001-23-31-000-2002-01276-02(0180-08)	31/07/2008	<p>La supresión del empleo ha sido prevista por el legislador desde tiempo atrás y considerada como una causal de retiro del servicio[1] por cesación definitiva de funciones, la cual se predica respecto de cualquier empleo público, independientemente de su naturaleza y forma como deben ser provistos, es decir, trátase de cargos de libre nombramiento y remoción o de carrera. En el mismo sentido, puede decirse respecto de la no incorporación en la nueva planta de personal, como consecuencia del proceso de reestructuración administrativa. (...) Tratándose de supresión de empleos de carrera administrativa, las referidas disposiciones legales consagran, como exigencia previa y para ese particular proceso, la elaboración de un estudio técnico como sustento de la reforma a las plantas de personal. Se trata entonces de una formalidad, como presupuesto, que compromete la legalidad del proceso de reestructuración administrativa, pues su inobservancia genera, como consecuencia, la nulidad de los actos que le siguen, en tanto se configura una expedición irregular. Por tratarse entonces de una actuación administrativa esencialmente reglada, como en efecto lo es el proceso de reestructuración administrativa, en donde la ley le señala tanto la oportunidad como el procedimiento a seguir, la administración debe actuar dentro de un estricto marco legal (Ley 443 de 1998), pues su accionar está siempre determinado en una norma de derecho positivo y su desarrollo no puede estar al libre albedrío de la autoridad. (...) El derecho de preferencia es una garantía instituida a favor de quienes se encuentran inscritos en carrera administrativa cuando sus empleos han sido suprimidos de la planta de personal. Es una opción que el legislador les da para ser incorporados a un cargo equivalente en la nueva estructura de la entidad oficial y conforme a las reglas allí previstas (art. 39 de la Ley 443 de 1998). Caso en el cual, no podrán pedirse requisitos adicionales o distintos a los exigidos al momento de ingresar al empleo de carrera que es objeto de supresión (art. 40 ibídem). El régimen de carrera administrativa no constituye impedimento para que el gobierno, bien sea nacional o regional, lleve a cabo, dentro de los parámetros constitucionales y legales, la supresión de empleos en las entidades que sean de su competencia.</p>	<p>Establece que el derecho de preferencia es una garantía instituida a favor de quienes se encuentran inscritos en carrera administrativa cuando sus empleos han sido suprimidos de la planta de personal, que se constituye en una opción que el legislador les da para ser incorporados a un cargo equivalente en la nueva estructura de la entidad oficial.</p>
16	05001-23-31-000-2002-01787-01(2382-07)	24/07/2008	<p>Tratándose de supresión de empleos de carrera administrativa, las referidas disposiciones legales consagran, como exigencia previa y para ese particular proceso, la elaboración de un estudio técnico como sustento de la reforma a las plantas de personal. Se trata entonces de una formalidad, como presupuesto, que compromete la legalidad del proceso de reestructuración administrativa, pues su inobservancia genera, como consecuencia, la nulidad de los actos que le siguen, en tanto se configura una expedición irregular. Por tratarse entonces de una actuación administrativa esencialmente reglada, como en efecto lo es el proceso de reestructuración administrativa, en donde la ley le señala tanto la oportunidad como el procedimiento a seguir, la administración debe actuar dentro de un estricto marco legal (Ley 443 de 1998), pues su accionar está siempre determinado en una norma de derecho positivo y su desarrollo no puede estar al libre albedrío de la autoridad. (...) Ahora bien, en cuanto a los estudios técnicos el artículo 154 del Decreto 1572 de 1998 prevé que según la causa que origine la necesidad de fusionar, suprimir o crear cargos o dependencias, dentro de la estructura de la entidad, y sobre cuáles de ellos recaerán tales medidas, los estudios técnicos deben basarse en metodologías de diseño organizacional y ocupacional, e incluir por lo menos el análisis de alguno de los aspectos relacionados en la norma, es decir, que debe contener análisis de los procesos técnico-misionales y de apoyo, evaluación de la prestación de los servicios, y/o evaluación de las funciones asignadas, perfiles y las cargas de trabajo de los empleos.</p>	<p>Advierte que cuando los estudios técnicos realizados como fundamento para la modificación de la planta de personal no cumplen con los requisitos legales, procede la nulidad del acto administrativo que dispone la reestructuración por expedición irregular.</p>

17	05001-23-31-000-2002-03004-01 (2665-12)	26/09/2013	<p>La Sala en reiteradas oportunidades² ha sostenido que la supresión de empleos debe entenderse como una causa legal de retiro del servicio de los empleados del sector público, que se encuentra justificada por la necesidad de adecuar las plantas de personal de las distintas entidades públicas a los requerimientos del servicio para hacer más ágil, eficaz y eficiente la función que deben cumplir. (...) este supuesto, debe tenerse en cuenta que en los casos de supresión de empleos, como resulta lógico, siempre habrá un número de servidores que deba ser retirado por tal causa. En este contexto se entiende, que los empleados inscritos en carrera administrativa gozan de tratamiento preferencial, pues su condición les da la opción de ser reincorporados en forma prioritaria por la entidad a la que prestan sus servicios, pero ello no constituye un imperativo absoluto; es así como el artículo 39 de la Ley 443 de 1998, prevé que en caso de no ser posible la incorporación dentro de los seis (6) meses siguientes a la supresión, el empleado tendrá derecho a una indemnización. n efecto, en este punto estima la Sala pertinente precisar que si bien es cierto, como quedó dicho, los procesos de reestructuración de la entidades públicas pueden traer consigo el retiro del servicio de empleados incluso inscritos en el escalafón de la carrera administrativa ellos, per se, no implica el ejercicio de una facultad discrecional por parte del nominador para retirar en forma inmediata, e indiscriminada, a un determinado número de empleados. Al respecto, ha de señalarse que el retiro de empleados inscritos en carrera administrativa, en desarrollo de un proceso de reestructuración, es una actividad estrictamente reglada por el legislador con el único fin de garantizar los derechos y prerrogativas de quienes, en su momento, accedieron al ejercicio de la función pública habiendo demostrado plenamente su idoneidad a través de los procesos y medios previstos para tal efecto. Así las cosas, no es de cualquier modo que opera el retiro de un empleado público por supresión del cargo que viene desempeñando dado que el innegable perjuicio que ocasiona tal determinación debe ser precavido e incluso resarcido a través de los medios dispuestos para tal efectos por el legislador en atención, se repite, a las prerrogativas propias que le confiere el sistema de la carrera administrativa. (...) Insiste la Sala en que, el efecto útil del artículo 39 de la Ley 443 de 1998 permite entender que el empleado bien puede optar por su incorporación a la administración, conforme las reglas preestablecidas en dicha norma, lo que claramente sucedió en el caso concreto en cuanto la demandante solicita, con fundamento en el ordinal 1.4 ibídem, su incorporación, ante la administración municipal de Bello, Antioquia, esto, frente a la posibilidad real de ser incorporada en dicha planta de personal ante la existencia de vacantes, a su juicio, provistas en provisionalidad, y no frente a la Contraloría municipal donde claramente no existía posibilidad alguna de ser incorporada, se repite ante la supresión definitiva del empleo y Dirección en los que laboraba. (...) Sobre este particular, estima la Sala que en punto de la incorporaron solicitada en el marco de un proceso de reestructuración, al que se ha visto sometida la planta de personal de una entidad pública, resulta indispensable demostrar la equivalencia entre los empleos, que se suprime y frente al cual se solicita la incorporación, de tal modo que se garantice que las competencias para desempeñar el nuevo empleo son satisfechas por quien ya venía vinculado a la función pública y pretende continuar ostentado la calidad de servidor público. Tal equivalencia, debe decirse, comprende en primer lugar un aspecto funcional, en el entendido de que las funciones asignadas a ambos empleos deben guardar una similitud o semejanza; en segundo lugar, dicha equivalencia se refiere a los requisitos de tal forma que el cargo frente al cual se solicita la incorporación debe exigir los mismos requisitos del que ha sido suprimido y, finalmente, se espera una identidad en la asignación, esto es, en la remuneración que se percibe por el desempeño de tales funciones.</p>	<p>Explica que para acceder a la reincorporación cuando ocurre la supresión de cargos, debe probarse la equivalencia entre el empleo que venía desempeñando con el empleo al que pretende incorporarse.</p>
----	---	------------	---	---

18	05001-23-31-000-2002-03955-01(1169-11)	31/05/2012	<p>De conformidad con el inciso 1º del artículo 209 de la Constitución Política, la función administrativa debe ejercerse consultando el bien común y el interés general, es decir, persiguiendo los fines propios de un Estado Social de Derecho, en especial los consagrados en el artículo 2 de la misma Carta. Ahora bien, uno de los mecanismos idóneos en pro de la consecución de una adecuada función administrativa es precisamente la consolidación de la carrera como sistema técnico de administración de personal, que guía no sólo el ingreso al servicio sino también su permanencia y retiro ; garantizándose, además, la estabilidad laboral, a la luz de los artículos 25, 53 y concordantes de la Constitución Política; la mayor eficiencia y eficacia en la prestación de los servicios a cargo del Estado; y, la igualdad de oportunidades, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 13 y 40 numeral 7º ibídem. El artículo 2º de la Ley 443 de 1998, por su parte, además de los principios rectores del artículo 209 de la Constitución Política, estableció que la carrera administrativa debe desarrollarse fundamentalmente con base en los principios de igualdad y del mérito, entendiéndose por el segundo de ellos que "(...) el acceso a los cargos de carrera, la permanencia en los mismos y el ascenso estarán determinados por la demostración permanente de las calidades académicas y la experiencia, el buen desempeño laboral y la observancia de buena conducta de los empleados que pertenezcan a la carrera y de los aspirantes a ingresar a ella.". Dentro de esta concepción, la supresión de empleos se debe comprender como una causa admisible de retiro del servicio de los empleados del sector público, que encuentra su sustento en la necesidad de adecuar las plantas de personal de las entidades públicas a los requerimientos del servicio. Así, cuando se retira a un empleado de la planta de cargos, como consecuencia de una supresión, se hace porque el empleo específico fue suprimido por un acto administrativo, lo que sucede cuando la cantidad de cargos desaparece o disminuye, o en la nueva planta de personal no subsisten cargos con funciones iguales o equivalentes a los cuales pueda incorporarse el funcionario. (...) Ahora bien, observa la Sala que las normas sobre carrera administrativa reconocen el derecho de los empleados inscritos en el sistema a ser incorporados en los cargos que se mantienen en la nueva planta, bajo determinadas condiciones, o a optar por una indemnización, conforme a lo dispuesto por los artículos 39 de la Ley 443 de 1998 y 137 del Decreto No. 1572 del mismo año. Estas opciones, así como el establecimiento normativo de un proceso detallado y riguroso a adelantarse previamente a la toma de decisión de la supresión de cargos en una entidad, han de entenderse como la garantía de los derechos del personal llamado a quedar cesante en procesos en los que el interés general prevalece. De los artículos transcritos se deduce que para la modificación de cualquier planta de personal se debe contar con los estudios técnicos que la justifiquen, pero además de su confección, dichos estudios tienen que estar basados en metodologías de diseño organizacional y ocupacional que contemplen uno o varios de los aspectos consagrados en el artículo 154 del Decreto No. 1572 de 1998.</p>	<p>Señala cuál es el procedimiento para la supresión de cargos, teniendo en cuenta que debe realizarse el estudio técnico previo de conformidad con la normatividad correspondiente.</p>
----	--	------------	---	--



19	05001-23-31-000-2003-00397-01(1244-12)	13/02/2014	<p>Al respecto ha de decirse que la supresión de un cargo de carrera administrativa puede ocurrir por diferentes razones, tales como fusión o liquidación de una entidad pública, reestructuración por modificación de la planta de personal, reclasificación de los empleos, o simplemente, por políticas de modernización del Estado con el fin de hacer más eficaz la prestación del servicio público. Es decir, el Hospital demandado estaba facultado para suprimir empleos de su planta de personal, a pesar de que quienes se encontraran vinculados a ellos estuvieran inscritos en carrera administrativa, siempre y cuando cumpliera el requisito de conceder la opción de escoger entre la incorporación a empleos equivalentes en la nueva planta o el pago de una indemnización a causa de la supresión; pasos que cumplió en debida forma, según se desprende de la Resolución No. 00379 de octubre 17 de 2002, pero como la demandante guardó silencio en torno a la posible incorporación, la entidad entendió que optaba por la indemnización de conformidad con lo ordenado en la precitada norma y por lo tanto reconoció la misma. En torno a la protección de los derechos de carrera, la Sala ha sostenido que en los casos en que es necesaria la reestructuración, ella debe cumplirse reduciendo al máximo el daño que puedan recibir los empleados inscritos en carrera, es decir, maximizando la eficacia de los cambios institucionales y minimizando el perjuicio individual que pueda causarse a los funcionarios inscritos en la carrera administrativa. Para ese fin, se reconoce el derecho de estos empleados a ser incorporados en los cargos subsistentes en la nueva planta, bajo determinadas condiciones, o a optar por una indemnización, conforme a lo dispuesto por los artículos 39 de la Ley 443 de 1998 y 137 del Decreto 1572 del mismo año. Sin embargo, la administración, por razones de interés general ligadas a la eficacia y eficiencia de la función pública, puede suprimir determinados cargos en la medida en que contribuya al cumplimiento de los fines del Estado Social de Derecho. La supresión de cargos es una causal de retiro del servicio prevista para los empleados públicos, independiente de la naturaleza de los mismos y de la forma como se hallen provistos, de manera que se aplica a los empleados de libre nombramiento y remoción, en provisionalidad o de carrera administrativa. Esta causal encuentra justificación en la prevalencia del interés general sobre el particular. (...) De tal manera que ni la carrera administrativa, ni ningún otro régimen de administración de personal que brinde garantías a quienes se hallen inscritos o escalafonados, constituyen impedimento para que el Gobierno Nacional, Departamental, Municipal o Distrital, lleven a cabo, dentro de los parámetros constitucionales y legales, la supresión de empleos en las entidades que sean de su competencia.</p>	
----	--	------------	---	--

20	05001-23-31-000-2003-03040-01(0471-14)	22/04/2015	<p>De las referidas disposiciones legales esta Corporación ha concluido: i) que la elaboración de un estudio técnico es el sustento de la reforma a las plantas de personal, que compromete la legalidad del proceso de reestructuración administrativa y su inobservancia genera, como consecuencia, la nulidad de los actos que le siguen, ii) el estudio puede ser elaborado por la respectiva entidad, la Escuela Superior de Administración Pública, firmas especializadas en la materia, o profesionales en administración pública u otras profesiones idóneas, debidamente acreditados, iii) el estudio debe contener alguno o varios de los siguientes aspectos: análisis de los procesos técnico misionales y de apoyo; evaluación de la prestación de los servicios y evaluación de las funciones asignadas, perfiles y las cargas de trabajo de los empleos, iv) debe fundamentarse en instrumentos metodológicos plenamente verificables y v) los empleados inscritos en carrera administrativa gozan de tratamiento preferencial, pues su condición les da la opción de ser reincorporados en forma prioritaria por la entidad a la que prestan sus servicios, pero ello no constituye un imperativo absoluto, pues en caso de no ser posible la incorporación dentro de los seis (6) meses siguientes a la supresión, el empleado tiene derecho a una indemnización. Ahora bien, además de los límites formales que la ley impone a la reestructuración de las plantas de personal, esta Corporación también ha encontrado otras restricciones que impiden a la administración suprimir cargos públicos de cualquier manera, so pretexto de reducir los gastos de funcionamiento en la entidad. (...) En criterio de la Sala la reestructuración de una entidad estatal bien puede implicar que el cumplimiento de los cometidos institucionales se atienda a través de diversos mecanismos, entre los que se cuenta la suscripción de contratos de prestación de servicios, y ello no desvirtúa la necesidad de la supresión de los empleos. La forma como se desarrolla la actividad de los servidores públicos difiere sustancialmente de la de los contratistas prestadores de servicios. En estas condiciones, dentro de la política de la entidad o de los estudios que den lugar a la supresión de empleos, bien pueden considerarse innecesarios servicios permanentes para determinadas áreas de la entidad y concluirse que tales actividades pueden asumirse a través de servicios transitorios, ocasionales o, incluso, contratados a través de terceros.</p>	<p>Analiza si es posible que se reemplace la ejecución de funciones ejercidas por empleados públicos cuyos cargos fueron suprimidos, por personas vinculadas mediante contratos de prestación de servicios.</p>
21	08001-23-31-000-1998-01399-01(1134-08)	07/05/2009	<p>Respecto del argumento de la demandada en lo relacionado con los requisitos del artículo 34 de la Ley 50 de 1990 se dirá en primer lugar que como ya se estableció la mujer en estado de embarazo goza de especial protección, además, como lo ha manifestado esta corporación para que tengan plena efectividad las normas que protegen el estado de maternidad basta que la entidad haya sido informada previamente o por lo menos de manera simultánea a la notificación del retiro, mediante prueba que así lo acredite. Situación que en el caso bajo estudio se encuentra plenamente demostrada pues la actora informó sobre su estado antes de ser notificada de su retiro.</p>	<p>Señala que la supresión del cargo de una empleada que ha comunicado su estado de embarazo no es procedente, teniendo en cuenta la especial protección a la mujer durante esta etapa.</p>
22	08001-23-31-000-1998-1418-01(6093-02)	11/09/2003	<p>En suma, se encuentra demostrado en el proceso que la actora fue retirada del servicio por supresión del cargo, el 22 de abril de 1998 cuando se encontraba en embarazo; y que la entidad demandada no respetó el fuero de maternidad, ni motivó expresamente el retiro, limitándose a argumentar la facultad que existe para reestructurar las entidades del Estado. Es entonces evidente que se infringió la ley, pues no podía válidamente ejercerse la facultad de supresión del empleo para retirarla del servicio; debía motivar la providencia precisamente exponiendo la justa causa que obligara al retiro. De igual manera, se incurrió en violación del precepto consagrado en el art. 21 del decreto 3135 de 1968 el cual dispone que durante el embarazo y los tres meses posteriores al parto sólo podrá efectuarse el retiro por justa causa comprobada por resolución motivada. Sin tales formalidades se presume que el retiro se ha efectuado por motivo del embarazo.</p>	<p>Señala que la supresión del cargo de una empleada que ha comunicado su estado de embarazo no es procedente, teniendo en cuenta la especial protección a la mujer durante esta etapa.</p>

23	08001-23-31-000-2002-00172-01(0129-09)	10/02/2011	<p>La facultad de determinar qué funcionarios se incorpora o no a la nueva planta de personal es discrecional de la entidad, y lo único que debe atender la Administración en estos casos es que los funcionarios incorporados cumplan con los requisitos mínimos que exige el cargo. Ahora, si al proceso se hubieran allegado evaluaciones de desempeño que pudieran evidenciar un mejor puntaje de la actora frente a los funcionarios de los que predica un mayor derecho a ser reincorporada, las mismas serían insuficientes para acceder a las pretensiones de la demanda por vulneración al principio del “mérito”, pues es necesario recordar que en la legislación colombiana no existe norma jurídica que dé mejor derecho a un empleado por haber obtenido un puntaje superior, como quiera que cuando la Ley manda que el ingreso, la permanencia y el ascenso de empleos en carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, ello no significa que el mayor puntaje obtenido sea el requisito sine qua non para prevalecer sobre los demás empleados de carrera, pues existen otros criterios para determinar un mejor derecho; lo importante, y como ya se dijo en el párrafo anterior, es que a quien se incorpore cumpla con los requisitos mínimos que exige el cargo, situación que no logró desvirtuar la demandante.</p>	<p>Hace referencia al derecho a la reincorporación cuando ocurre la supresión de cargos, estableciendo la facultad que tiene la entidad para definir que funcionarios se incorporan o no a la nueva planta.</p>
24	08001-23-31-000-2002-00181-01(2357-15)	07/04/2016	<p>La supresión de un cargo de carrera administrativa se puede producir, entre otras razones, por la fusión o liquidación de la entidad pública, por reestructuración de la misma, por modificación de la planta de personal, por reclasificación de los empleos, por políticas de modernización del Estado etc[1]. La finalidad de la supresión se dirige a hacer más eficaz la prestación del servicio público. El Estado no está obligado a mantener los cargos pertenecientes a la carrera administrativa por siempre, ya que estos no son inamovibles, pues pueden existir razones y situaciones que justifiquen la supresión de los mismos, como lo es el interés general. En ese sentido, la supresión de empleos es causa legal de retiro del servicio de los empleados del sector público en carrera administrativa, y se justifica en la necesidad de adecuar las plantas de personal de las distintas entidades públicas a los requerimientos del servicio para hacer más ágil, eficaz y eficiente la función que deben cumplir. La Ley 443 de 1998 en su artículo 39 señala que en caso de supresión del cargo, los empleados en carrera administrativa pueden optar por: (i) Ser incorporados a empleos equivalentes de manera preferencial o; (ii) a recibir una indemnización en caso de no poderse dar el primer evento dentro del término de seis meses. Al realizar el análisis del artículo citado, la Sección Segunda de esta Corporación ha señalado que la supresión de empleos de carrera administrativa puede dar lugar al derecho de obtener dos tipos de incorporación: directa e indirecta. La incorporación directa se da para aquellos empleados a quienes no se les ha suprimido el empleo. Así, tienen derecho a ser incorporados al mismo empleo o a otro que permaneció en la entidad con las mismas funciones del original y el cual sólo varió en su denominación, pues la ley presume de derecho que el cargo no ha sido suprimido. En este evento, el empleado no hace uso de la opción de solicitar la incorporación en cargo equivalente; sino que la incorporación es oficiosa y el derecho a continuar en planta deviene únicamente de que el cargo no haya sido suprimido ni expresa ni simuladamente. Por el contrario, en la incorporación indirecta el empleo sí ha sido suprimido y el empleado puede solicitar el pago de la indemnización o la incorporación a empleos equivalentes si existieren.</p>	<p>Explica que la supresión de empleos de carrera administrativa puede dar lugar al derecho de obtener dos tipos de incorporación: La directa, que se da para aquellos empleados a quienes no se les ha suprimido el empleo y tienen derecho a ser incorporados al mismo empleo o a otro que permaneció en la entidad. Por el contrario, en la incorporación indirecta el empleo sí ha sido suprimido y el empleado puede solicitar el pago de la indemnización o la incorporación a empleos equivalentes si existieren.</p>

25	11001-03-25-000-2000-0126-01(2099-00)	10/10/2002	<p>Sin lugar a dudas, el empleado que ha accedido al servicio mediante concurso y, como consecuencia, ha sido inscrito en el escalafón de la carrera administrativa, adquiere un derecho, pero esta situación, que protege un interés particular, debe ceder ante el interés general, que prima cuando el Estado, en desarrollo de facultades constitucionales y legales, moderniza la administración y suprime empleos desempeñados por servidores escalafonados. Y, ante el perjuicio que esta determinación legítima causa debe proceder a resarcir los perjuicios, para lo cual cuenta con un mecanismo previsto por el legislador, como es la indemnización. Ahora, lo anterior, que es consecuencia de la supresión de empleos, no puede confundirse con la figura que en un momento adoptó el ejecutivo ofreciendo a los empleados escalafonados una compensación si renunciaban a su cargo o, sencillamente, una compensación si los retiraba mediante la insubsistencia. Obsérvese que la anterior situación no preveía intereses generales de modernización de la administración pública, sino la negociación de un derecho adquirido que no implicaba supresión del empleo. Sencillamente, buscaba que el empleado renunciara a sus derechos voluntariamente, acogiéndose al plan de retiro de la entidad, so pena de su retiro forzoso mediante insubsistencia con indemnización.</p>	<p>Establece la diferencia entre la supresión de cargos y la aplicación de un plan de retiro forzoso compensado.</p>
26	15001-23-31-000-2000-02166-01(0627-09)	28/06/2012	<p>Como reciente y reiteradamente ha sostenido esta Sala, con relación precisamente a los derechos de carrera, en los casos en que es necesaria la reestructuración, ella debe cumplirse reduciendo al máximo el daño que puedan recibir los empleados inscritos en carrera, es decir, maximizando la eficacia de los cambios institucionales y minimizando el perjuicio individual que pueda causarse a los funcionarios inscritos en la carrera administrativa. Para ese fin, se reconoce el derecho de estos empleados a ser incorporados en los cargos subsistentes en la nueva planta, bajo determinadas condiciones, o a optar por una indemnización, conforme a lo dispuesto por los artículos 39 de la Ley 443 de 1998 y 137 del Decreto 1572 del mismo año. De otro lado, la administración, por razones de interés general ligadas a la eficacia y eficiencia de la función pública, puede suprimir determinados cargos en la medida en que contribuya al cumplimiento de los fines del Estado Social de Derecho. La supresión de cargos es una causal de retiro del servicio prevista para los empleados públicos, independiente de la naturaleza de los mismos y de la forma como se hallen provistos, de manera que se aplica a los empleados de libre nombramiento y remoción, en provisionalidad o de Carrera Administrativa. Esta causal encuentra justificación en la prevalencia del interés general sobre el particular. (...) ni la carrera administrativa, ni ningún otro régimen de administración de personal que brinde garantías a quienes se hallen inscritos o escalafonados, constituyen impedimento para que el Gobierno Nacional, Departamental, Municipal o Distrital, lleven a cabo, dentro de los parámetros constitucionales y legales, la supresión de empleos en las entidades que sean de su competencia. La elaboración del estudio técnico en la reforma de plantas de personal constituye el aspecto más importante en la supresión del empleo, como quiera que además de ser la causa del acto posterior, brinda la oportunidad precisa a la administración para identificar y permitir la intervención a los sujetos de especial protección constitucional y dar las razones que motivan dicha acción por parte de la administración.</p>	<p>Advierte que ni la carrera administrativa, ni ningún otro régimen de administración de personal que brinde garantías a quienes se hallen inscritos o escalafonados, constituyen impedimento para que el Gobierno Nacional, Departamental, Municipal o Distrital, lleven a cabo, dentro de los parámetros constitucionales y legales, la supresión de empleos en las entidades que sean de su competencia.</p>



27	17001-23-31-000-2000-00618-01(0888-03)	05/02/2004	<p>De acuerdo con el material probatorio obrante en el plenario la Sala concluye que, en efecto, con la reestructuración se dio sólo un cambio de nombre en cuanto a los cargos porque, en lo esencial, las funciones continuaron siendo las mismas y, por ende, las que desempeñaba la demandante no desaparecieron de la nueva planta, lo que implica que el cargo era necesario para la entidad. Sobre este tema la Subsección "A" de la Sección Segunda del Consejo de Estado ha señalado que cuando se trata de cambios en la denominación de empleos con ocasión de reestructuración de plantas de personal, alegándose con ello una supuesta supresión de cargos, los retiros del servicio bajo este mecanismo no se justifican. En el caso de autos si bien se dio un giro en la organización al reestructurar la planta de personal, tal situación no demuestra la desaparición del cargo de la demandante, como tampoco su variación. No se discute que la administración está facultada constitucional y legalmente para adelantar reestructuraciones que conlleven la supresión de cargos, pero tal potestad no puede ser utilizada como excusa para retirar personal so pretexto de la supresión, amparándose en el solo cambio de denominación sin que se hayan alterado significativamente las funciones. (...) El Consejo de Estado se ha venido pronunciando sobre el tema señalando que quienes, encontrándose amparados por el fuero de carrera administrativa, fueren objeto de incorporaciones a las nuevas plantas de personal, no pierden los derechos y prerrogativas que la carrera les otorga.</p>	<p>Concluye que no se discute que la administración esté facultada constitucional y legalmente para adelantar reestructuraciones que conlleven la supresión de cargos, pero tal potestad no puede ser utilizada como excusa para retirar personal so pretexto de la supresión, amparándose en el solo cambio de denominación sin que se hayan alterado significativamente las funciones.</p>
28	25000-23-25-000-1999-06610-01(1956-02)	05/08/2004	<p>Como bien puede apreciarse, no obstante que el Art. 123 de la C.P. establece que son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicio, no se puede pasar desapercibido que cuando el parágrafo 2º art. 10 de la Ley 490 de 1998 consagró la indemnización para los servidores de Cajanal que voluntariamente y dentro de los seis (6) meses siguientes a la vigencia de la ley, decidan retirarse del servicio, sólo puede estar dirigida a los empleados de carrera administrativa, teniendo en cuenta que la indemnización se creó para esta clase de funcionarios porque tienen el derecho a la estabilidad y los empleados de libre nombramiento y remoción al ser retirados del servicio discrecionalmente no pierden el derecho a la estabilidad porque no lo tienen. Mediante Oficio OJD000262 del 16 de abril de 1999, el Jefe de la Oficina Jurídica de CAJANAL le informa al actor que el Asesor de la Dirección General emitió un concepto en el cual encuentra la respuesta a la solicitud relacionada con la indemnización. (Fl.6) En efecto, en dicho concepto, en respuesta a la pregunta 4 sobre la aplicación del parágrafo del art. 10 de la Ley 490 de 1998, se precisa que los funcionarios de libre nombramiento y remoción no tienen derecho a la indemnización. En esa disposición no se especifica a qué clase de servidores de aplica. El art. 39 de la Ley 443 alude a la indemnización por retiro pero entendiéndose de empleados de carrera que sufran la supresión del cargo y además que no sea posible reincorporar, siendo impensable estimar que el legislador quiso dar indemnización a quien la Entidad puede retirar a discreción, como es el caso de los empleados de libre nombramiento y remoción.</p>	<p>Concluye que las indemnizaciones establecidas con ocasión de la transformación CAJANAL solo pueden ser reconocidas a funcionarios de carrera teniendo en cuenta el fuero de estabilidad de que gozan, de manera que es inconstitucional reconocer indemnización a los funcionarios de libre nombramiento y remoción.</p>

29	25000-23-25-000-2000-00008-01(2585-04)	03/05/2007	<p>Bajo estos supuestos la supresión de empleos debe entenderse como una causa legal de retiro del servicio de los empleados del sector público, que se encuentra justificada por la necesidad de adecuar las plantas de personal de las distintas entidades públicas a los requerimientos del servicio, para hacer más ágil, eficaz y eficiente la función que deben cumplir. En este sentido la decisión de retirar a un empleado de la planta de cargos, como consecuencia de una supresión, ocurre porque el empleo específico fue suprimido por el acto general, lo que se debe entender cuando la cantidad de cargos desaparece, o porque en la nueva planta de personal no subsisten cargos con funciones iguales o equivalentes a los cuales pueda incorporarse el funcionario. Estima la actora que con la supresión del cargo que venía desempeñando en la entidad demandada se le desconocieron sus derechos de carrera. Al respecto observa la Sala que las normas sobre carrera administrativa reconocen el derecho de los empleados inscritos en el sistema de la carrera a ser incorporados en los cargos que se mantienen en la nueva planta, siempre que se demuestre un mejor derecho. En su defecto, podrán optar por una indemnización, en los términos y condiciones que establezca el Gobierno Nacional. Bajo este supuesto se debe entender que la administración, por razones de interés general, ligadas a la eficacia y eficiencia de la función pública, puede suprimir determinados cargos en la medida en que se contribuya al cumplimiento de los fines del Estado Social de Derecho. 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 puedan oponérsele los derechos de carrera de los funcionarios ya que éstos deberán ceder ante el interés general, tal como se indicó por la Corte Constitucional en la sentencia T-374 de 2000, Magistrado Ponente Álvaro Tafur Galvis. Cuando se trata de empleados inscritos en carrera administrativa no hay duda de que gozan de tratamiento preferencial y su condición les da la opción de ser reincorporados en forma prioritaria por la entidad a la que prestan sus servicios, pero ello no constituye un imperativo absoluto; es así como el artículo 39 de la Ley 443 de 1998, bajo cuyo régimen se efectuó la supresión, prevé que, en caso de no ser posible la revinculación dentro de los 6 meses siguientes a la supresión, el empleado tendrá derecho a una indemnización. Bajo estos supuestos la administración, si lo considera necesario, puede mantener las funciones y suprimir los empleos a los cuales estaban asignadas para conferirlas a otros empleos, si así lo requiere la más adecuada prestación del servicio. Le corresponde a quien impugna la determinación demostrar que con ella no se buscó mejorar el servicio sino afectar sin justificación los derechos de carrera de un determinado empleado.</p>	<p>Señala que la supresión de empleos debe entenderse como una causa legal de retiro del servicio de los empleados del sector público, que se encuentra justificada por la necesidad de adecuar las plantas de personal de las distintas entidades públicas a los requerimientos del servicio, para hacer más ágil, eficaz y eficiente la función que deben cumplir</p>
----	--	------------	---	---

30	25000-23-25-000-2000-04485-01(3154-05)	29/03/2007	<p>La decisión de retirar a un empleado de la planta de cargos, que resulta después de una supresión, ocurre porque el empleo específico fue suprimido por el acto general, -lo que se debe entender cuando la cantidad de cargos se reduce- o porque en la nueva planta de personal no subsisten cargos con funciones iguales o equivalentes a los cuales pueda incorporarse el funcionario. Cuando ocurre una supresión real de empleos por reducción del número de cargos, la entidad goza de facultad discrecional para decidir a quienes retira del servicio y a quienes conserva en la nueva planta de personal, entendiéndose dicha discrecionalidad como la facultad para expedir los actos que niegan la incorporación sin motivación expresa. Tratándose de funcionarios de carrera administrativa, las normas asignan el derecho a la incorporación inmediata en los cargos que permanecen en la nueva planta, siempre que existan vacantes o cuando los cargos que subsisten estén ocupados por empleados provisionales o encargados. Se vulnera entonces el derecho a la incorporación inmediata y la estabilidad del empleado de carrera administrativa, cuando se incorpora, o se mantiene, en la nueva planta de personal a una persona con menor derecho al que corresponde al empleado escalafonado. Las normas exigen la preferencia del empleado de carrera, sobre quien se encuentra en condición de provisional; ello se justifica en que el empleado de carrera ingresó al servicio por un concurso de méritos. Por ello, cuando la administración decida reducir las plantas de personal, en aras de garantizar plenamente el derecho de incorporación inmediata y de estabilidad relativa, deberá retirar por supresión en primer lugar los funcionarios provisionales o encargados, para posteriormente acudir, en el evento de que las finalidades de la supresión de cargos lo aconsejen, al retiro de los empleados que han ingresado a la administración mediante proceso selectivo.</p>	<p>Resalta que cuando ocurre una supresión real de empleos por reducción del número de cargos, la entidad goza de facultad discrecional para decidir a quienes retira del servicio y a quienes conserva en la nueva planta de personal.</p>
31	25000-23-25-000-2000-05606-01(3366-04)	25/08/2005	<p>En caso de reforma de planta, cuando se supriman cargos de la misma denominación y funciones y subsistan otros de igual connotación, en éstos la administración deberá dar preferencia en la incorporación o permanencia a los empleados de carrera sobre los que se encuentren en condición de provisionales, siendo explicable tal protección en el derecho relativo a la estabilidad, consagrado en el art. 125 de la Constitución Política, que no puede desconocerse a quienes han ingresado al sistema a través de un concurso público de méritos a diferencia de los empleados provisionales. Entonces existiendo varios cargos equivalentes y con las mismas funciones que deban suprimirse, subsistiendo algunos de ellos, la Administración al efectuar la incorporación a los empleos de carrera deberá dar especial protección (por el derecho de preferencia y estabilidad) a los empleados escalafonados que los desempeñaban anteriormente, salvo que ellos hayan optado expresa o tácitamente por el retiro con indemnización. En fin, la incorporación de personal de carrera operará siempre que exista realmente un cargo pertinente para ello vacante o incluso, cuando el cargo realmente equivalente esté provisto con un empleado provisional o encargado; la situación varía cuando exista un número de empleados escalafonados superior al número de empleos subsistentes o creados por la imposibilidad de incorporación de todos ellos. En caso de reforma de planta, los empleados públicos de carrera a quienes se les informe de su retiro por supresión del cargo que desempeñaban y del cual sean titulares pueden optar por reclamar su incorporación preferente en empleos equivalentes o a recibir indemnización en los términos y condiciones que establezca el gobierno nacional; si el empleado opta por la incorporación, de conformidad con el art. 39 de la Ley 443 de 1998, dentro de los seis (6) meses siguientes al recibo del escrito que así lo manifiesta, deberá incorporarlo a un cargo equivalente en la nueva planta de personal si hubiere la vacante o provisto mediante encargo o nombramiento provisional. La supresión del cargo de carrera comprende para el empleado retirado en virtud del principio a la estabilidad relativa, el derecho a ser incorporado a un cargo equivalente en la nueva planta de personal, cuando opte por ella y se den las circunstancias de ley para hacerlo en el tiempo determinado</p>	<p>Explica que la supresión del cargo de carrera otorga al empleado retirado el derecho a ser incorporado a un cargo equivalente en la nueva planta de personal, cuando opte por ella, si se dan las circunstancias previstas para ello en la ley.</p>



32	25000-23-25-000-2001-06139-01(5211-05)	19/07/2007	<p>Bajo este supuesto se debe entender que la administración, por razones de interés general ligadas a la eficacia y eficiencia de la función pública, puede suprimir determinados cargos en la medida en que ello contribuya al cumplimiento de los fines del Estado Social de Derecho. 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 puedan oponérsele los derechos de carrera de los funcionarios ya que estos deberán ceder ante el interés general, tal como lo indicó la Corte Constitucional en la sentencia T-374 de 2000, Magistrado Ponente Alvaro Tafur Galvis. Advierte la Sala que el proceso de supresión adelantado en la Secretaría de Hacienda del Distrito Capital buscó identificar los procesos técnico misionales y de gestión que se adelantaban en esa entidad con el fin de especializar las funciones de los distintos empleos en áreas y subáreas lo que ocasionó la modificación en las actividades y funciones que se venían desarrollando en la antigua planta de personal. Debe agregarse a lo anterior que aunque se hubiese demostrado la equivalencia de empleos era necesario probar también que las personas incorporadas a la nueva planta de personal tenían un derecho inferior al acreditado por la actora. Sólo en tales circunstancias podría concretarse que, además de existir empleo al cual pudo ser incorporada, el mismo se encontraba ocupado por quien no reunía las condiciones para ello, por tener un derecho inferior al suyo. Estima la Sala que en los casos de supresión de empleos debe tenerse en cuenta que siempre habrá un número de servidores que deban ser retirados por tal causa. En este contexto debe entenderse que los empleados inscritos en carrera administrativa gozan de tratamiento preferencial pues su condición les da la opción de ser reincorporados en forma prioritaria por la entidad a la que prestan sus servicios, pero ello no constituye un imperativo absoluto; es así como el artículo 39 de la Ley 443 de 1998, bajo cuyo régimen se efectuó la supresión, prevé que en caso de no ser posible la incorporación dentro de los 6 meses siguientes a la supresión, el empleado tendrá derecho a una indemnización. (...) De otro lado, la Sala estima que el estudio técnico realizado por el Distrito de Bogotá cuenta con los requisitos técnicos apropiados ya que hizo un análisis completo de la organización actual y de la propuesta para la Secretaría de Hacienda Distrital, teniendo en cuenta la problemática de cada una de sus dependencias, indicando las estrategias, profesionalización, racionalización y los aspectos presupuestales necesarios para su modernización (...). En relación con el tema de la incapacidad médica de la actora debe señalarse que la supresión de cargos es una causal autónoma de retiro del servicio, regulada por la ley, que no resulta incompatible con la circunstancia de que el empleado afectado por tal hecho se encuentre incapacitado. Mediante la supresión de cargos la Administración adopta una medida tendiente a adecuar la planta de personal a las necesidades del servicio. Una incapacidad como la del caso sub exámine permite al empleado de que se trate ausentarse de su lugar de trabajo por quebrantos de salud. Al tratarse de figuras que responden a lógicas distintas no se encuentra motivo válido para que la realización de una interfiera el desarrollo de la otra. El empleado tiene derecho a gozar de la incapacidad en los términos de ley, de la misma forma como la Administración puede, por motivos de interés general, reformar su planta de personal.</p>	Establece que cuando hay una situación de incapacidad médica, la supresión de cargos opera como una causal autónoma de retiro del servicio, que no resulta incompatible con la circunstancia de que el empleado afectado por tal hecho se encuentre incapacitado.
----	--	------------	--	---



33	25000-23-25-000-2001-06353-03(1409-10)	26/07/2012	<p>La Sala en reiteradas ocasiones [1] ha sostenido que la supresión de empleos debe entenderse como una causa legal de retiro del servicio de los empleados del sector público, que se encuentra justificada por la necesidad de adecuar las plantas de personal de las distintas entidades públicas a los requerimientos del servicio para hacer más ágil, eficaz y eficiente la función que deben cumplir. Bajo este supuesto, debe tenerse en cuenta que en los casos de supresión de empleos, como resulta lógico, siempre habrá un número de servidores que deba ser retirado por tal causa. En este contexto se entiende, que los empleados inscritos en carrera administrativa gozan de tratamiento preferencial, pues su condición les da la opción de ser reincorporados en forma prioritaria por la entidad a la que prestan sus servicios, pero ello no constituye un imperativo absoluto; es así como el artículo 39 de la Ley 443 de 1998, prevé que en caso de no ser posible la incorporación dentro de los seis (6) meses siguientes a la supresión, el empleado tendrá derecho a una indemnización.</p>	<p>Explica que la supresión de empleos de carrera administrativa puede dar lugar al derecho de obtener dos tipos de incorporación: La directa, que se da para aquellos empleados a quienes no se les ha suprimido el empleo y tienen derecho a ser incorporados al mismo empleo o a otro que permaneció en la entidad. Por el contrario, en la incorporación indirecta el empleo sí ha sido suprimido y el empleado puede solicitar el pago de la indemnización o la incorporación a empleos equivalentes si existieren.</p>
34	25000-23-25-000-2001-07117-01(3974-05)	01/03/2007	<p>Respecto de la primera circunstancia (supresión real del cargo) debe recordarse que el empleo ha sido definido tradicionalmente en la legislación colombiana en relación con las funciones que debe realizar el empleado que lo ocupa, las responsabilidades que se asignan y los requisitos para acceder al mismo. Por ello la planta de personal de una entidad puede estipular empleos de igual denominación y grado que no obstante serán diferentes, cuando el manual específico les asigne funciones, requisitos y/o responsabilidades distintas, y la supresión de un empleo puede resultar inexistente cuando subsisten en la planta de personal de la entidad igual o superior número de cargos de la misma o distinta denominación y grado siempre que las funciones asignadas y la responsabilidad inherente a dichas funciones sea idéntica. Respecto de la segunda circunstancia (incorporación inmediata por equivalencia de las funciones), la entidad goza de una facultad discrecional para decidir sobre el particular, entendiendo tal discrecionalidad como la facultad para expedir los actos que niegan la incorporación sin motivación expresa. Sin embargo tal facultad discrecional no puede ser ejercida de forma arbitraria, porque debe adecuarse a los fines de las normas que la autorizan y debe ser proporcional a los hechos que le sirven de causa (artículo 36 del C.C.A.). Solo se entiende equivalente un empleo con otro, si las funciones asignadas a ambos resultan homologables frente a las calidades de un determinado empleado. En tal situación la entidad mide las condiciones de formación y capacidad frente a los nuevos requerimientos del servicio público y si ellas resultan aceptables -lo que se debe presumir cuando las funciones son equivalentes-, podrá ordenar su incorporación automática por equivalencia. Ahora bien, cuando no ha sido posible la incorporación inmediata en las condiciones antes señaladas: a) Que el cargo fue efectivamente suprimido (lo que se debe entender cuando el número de plazas del mismo empleo se reduce) y b) Que no existen cargos equivalentes; procede el retiro del servicio sin importar que el empleado sea de libre nombramiento y remoción, de período fijo o de carrera administrativa. Ello porque el interés particular de todo empleado público está llamado a ceder ante el interés general de mejoramiento del servicio. No obstante cuando se trata de los empleados de carrera administrativa, si no ha sido posible la incorporación automática o inmediata le corresponde al funcionario el derecho a optar, -a partir del retiro efectivo-, entre las dos alternativas que la ley concede: la incorporación en cargos equivalentes que puedan quedar vacantes dentro del plazo legal; o retirarse definitivamente con el pago de una indemnización.</p>	<p>Explica cómo opera la reincorporación cuando hay supresión de cargos en una entidad pública.</p>

35	25000-23-25-000-2001-07258-01(0289-08)	12/02/2009	<p>La supresión de cargos opera sin importar la situación del empleado y sus prerrogativas; así el que tenga o no fuero sindical es ajeno al caso, pues la supresión de cargos obedece a intereses estatales de carácter general, intereses que están por encima del interés particular. Distinto es que para el retiro se quebranten los privilegios generados por el fuero sindical, evento en el cual se debe acudir a la justicia ordinaria. La autorización del juez ordinario para disponer el retiro por cuanto la actora ostentaba fuero sindical, no es de competencia de esta jurisdicción, toda vez que la Ley 362 de 1997 al modificar el artículo 2º del C.P.T., reiteró la competencia de la justicia ordinaria laboral para conocer de los asuntos sobre fuero sindical. No obstante, en casos como el presente, en los que se discute la supresión de cargos que venían siendo desempeñados por empleados en carrera administrativa que gozan de fuero sindical, ha dicho la Sala, que el hecho de comunicar la opción de la reincorporación o la indemnización al momento de notificar el retiro efectivo y no al momento de informar la supresión del empleo, vulnera los derechos derivados del régimen de carrera.</p> <p>Lo anterior por cuanto la Ley 443 de 1998, en su numeral 1º dispone que la reincorporación debe tener lugar “dentro de los seis meses siguientes a la supresión de los cargos...”, no al retiro del servicio, y no se establece que en los casos en los que existan situaciones especiales deba hacerse de manera diferente. De ahí se deriva la obligación de la administración de brindar las opciones de ley, una vez suprimido el cargo que venían desempeñando quienes tengan derechos de carrera, sin importar las situaciones especiales que los afecten, las cuales deben ser tenidas en cuenta para el retiro. Lo contrario configura la vulneración del derecho a la igualdad, pues como se dijo, las opciones de ley deben ser dadas al momento de la supresión en los términos en los que la norma lo señala, independientemente de que el retiro se efectúe al mismo tiempo o que deba ser diferido en razón al fuero sindical.</p>	Explica cómo opera la causal de retiro por supresión de cargo respecto de los empleados con fuero sindical.
36	25000-23-25-000-2001-07740-01(4382-03)	07/10/2004	<p>Nuestro ordenamiento jurídico no prohíbe la supresión de cargos por el hecho que estén siendo desempeñados por personal aforado o con protección de relevancia del tal índole; otra situación diferente es el retiro de dicho personal cuyo control corresponde en los eventos de protección legal a la Jurisdicción Ordinaria. Aún más, es posible suprimir empleos de carrera administrativa, desempeñados por personal escalafonado en la carrera, con las limitaciones legales, personal que goza de estabilidad en las condiciones de ley. Todo ello porque la existencia y mantenimiento de los empleos en el derecho público tiene razón en las necesidades del servicio; por ello, previos los estudios del caso es factible suprimir empleos. Y existen fallos de esta Jurisdicción donde se ha analizado esta situación. No entiende la Sala los razonamientos de la P. Actora para atacar la supresión del cargo, por violación del fuero sindical, cuando la supresión de cargos opera sin importar la situación del empleado y sus prerrogativas; así, el que se tenga o no fuero sindical es ajeno al caso, pues la supresión de cargos obedece a intereses estatales, de carácter general como pueden ser la reducción de burocracia, control del gasto público, etc., intereses que están por encima del interés particular, distinto es que para el retiro se quebranten los privilegios generados por el fuero sindical, evento en el cual se debe acudir a la justicia ordinaria. (...) La Sala advierte que la reestructuración de una entidad estatal, bien puede implicar la suscripción de contratos de prestación de servicios y ello no desvirtúa la necesidad de la supresión de empleos. La forma como se desarrolla la actividad de los servidores públicos, difiere sustancialmente de la que se presenta cuando se trata de contratistas prestatarios de servicios; en esas condiciones, dentro de la política de la entidad o de los estudios que dan lugar a la supresión de empleos, bien pueden considerarse innecesarios servicios permanentes para determinadas áreas de la entidad y concluir que tales actividades pueden asumirse a través de servicios transitorios, ocasionales o, incluso, contratados a través de terceros permitidos por la ley. Así este cargo no prospera.</p>	Explica cómo opera la causal de retiro por supresión de cargo respecto de los empleados con fuero sindical. También, advierte sobre la necesidad de suscribir contratos de prestación de servicios luego de un proceso de supresión de empleos.

37	25000-23-25-000-2001-11169-01(1534-08)	22/09/2010	<p>Por otra parte, estima la apelante que el procedimiento llevado a cabo para la supresión del cargo del demandante implicó una desviación o abuso de poder. Al respecto, señala que de conformidad con la Jurisprudencia de la Corte Constitucional tratándose de funcionarios que se hallen amparados por fuero sindical, es necesario que previamente a la supresión de sus cargos, se obtenga el levantamiento de su fuero. Manifiesta que se violaron los derechos de audiencia y de defensa del demandante y del sindicato, pues no tuvieron la oportunidad de probar que la supresión del cargo no era necesaria. En el sub lite está probado (Fls.75 y 76) que la Administración decidió posponer el retiro de la actora hasta tanto cesara la imposibilidad jurídica que la amparaba, es decir, se extinguiera la garantía del fuero sindical. En todo caso es de advertir que la trasgresión del citado artículo 147, no compromete de ninguna manera la validez del acto supresor. La Legislación Laboral Colombiana contempló específicamente una acción en favor del trabajador, consagrada en el artículo 118A del Código Procesal del Trabajo adicionado por el artículo 49 de la Ley 712 de 2001, para obtener el reintegro cuando el fuero sindical ha sido desconocido por el empleador. De conformidad con la normatividad citada y con el artículo 1º y el parágrafo 2º de la Ley 362 de 1997 derogada por el artículo 53 de la Ley 712 de 2001, se interpone ante la jurisdicción laboral ordinaria, está sometida al término de prescripción de dos (2) meses y se tramita por un procedimiento especial para proteger efectivamente a la asociación sindical en los procesos de retiro del servicio de sus miembros amparados, circunstancia que justifica la exclusión de los trámites y ritualidades que debe agotar un proceso ordinario. Por consiguiente, la demandante no puede solicitar el reintegro alegando vicios cuyo conocimiento no corresponde indudablemente a la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo, ni puede invocar el desconocimiento de las normas de rango superior en que debió fundarse el acto relativos al fuero sindical.</p>	Explica cómo opera la causal de retiro por supresión de cargo respecto de los empleados con fuero sindical.
38	25000-23-25-000-2002-10582-01(1112-09)	21/10/2010	<p>Sobre este particular, debe decir la Sala que el sistema de carrera administrativa le confiere a los empleados que hagan parte de ella cierto grado de estabilidad y permanencia en el empleo lo cual no obsta para que la administración, teniendo en cuenta razones de interés general, pueda proceder a suprimir o fusionar sus distintos empleos, lo que naturalmente trae consigo un perjuicio al empleado que resulta retirado del servicio en virtud de dicha medida. En efecto, la supresión de cargo como causal de retiro del servicio comporta un perjuicio para el empleado que resulta desvinculado del servicio al verse desprovisto de los derechos subjetivos propios del sistema de la carrera administrativa lo cual, si bien puede catalogarse como legítimo, esto es, en función del interés general, no implica para el afectado el deber de soportar integralmente la carga que supone el que el Estado adecue sus entidades y plantas de personal a la nuevas exigencia sociales y de la función pública. Así las cosas, estima la Sala que la indemnización por supresión de cargo constituye un instrumento eficaz, previsto por el legislador, para resarcir el perjuicio que el Estado le ocasiona al empleado que resulta retirado del servicio con ocasión de un proceso de supresión de cargos sin que ello signifique, entrar a definir si la decisión de retiro ha obedecido a claros fines de interés general o un mejoramiento de servicio. En este sentido, el hecho de que un empleado que se haya visto afectado por la supresión del cargo que venía desempeñando, reciba con posterioridad la indemnización prevista por el legislador, no implica que se esté definiendo la legalidad de los actos que dieron lugar a la medida de supresión y mucho menos que los mismos no puedan ser controvertidos en sede judicial.</p>	Explica cómo opera la reincorporación cuando hay supresión de cargos en una entidad pública.

39	25000-23-25-000-2003-01394-01(2267-07)	15/09/2011	<p>El Congreso de la República, mediante la ley 790 de 2002, autorizó al Gobierno Nacional para adelantar una campaña de renovación de la Administración Pública que trajo consigo la reestructuración de la planta de personal de algunas entidades del Estado y la disolución de otras. El objeto de la ley fue renovar y modernizar la estructura de la Rama Ejecutiva del orden nacional para garantizar el cumplimiento de los fines del Estado en un contexto de sostenibilidad financiera. No obstante el propósito de reducción del tamaño del Estado, la ley 790 de 2002 buscó igualmente proteger a determinados grupos poblacionales, amparo que se tradujo en la adopción de medidas a favor de (i) las madres cabeza de familia sin alternativa económica; (ii) las personas con limitaciones físicas, mentales, visuales o auditivas; y (iii) los servidores que cumplan con la totalidad de los requisitos de edad y tiempo de servicio, para disfrutar de su pensión de jubilación o de vejez "en el término de tres (3) años contados a partir de la promulgación de la presente ley" (artículo 12). El decreto 190 de 2003 definió en el artículo 1° (numeral 1°) como servidor próximo a pensionarse "Aquel al cual le faltan tres (3) o menos años, contados a partir de la promulgación de la Ley 790 de 2002, para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación o de vejez". La ley 812 de 26 de junio de 2003 en su artículo 8° (letra d), dispuso expresamente que los beneficios otorgados por el retén social se aplicarían a los servidores públicos retirados a partir del 1° de septiembre de 2002 y hasta el 31 de enero de 2004. La Corte Constitucional, mediante sentencia C - 991 de 2004, declaró inexecutable el límite temporal establecido en la normativa transcrita, por estimar que constituía una violación al principio de igualdad, pues para la protección a las personas próximas a pensionarse no se había fijado ninguna restricción temporal. De allí que esa Corporación hubiera retirado del ordenamiento jurídico la expresión "aplicarán hasta el 31 de enero de 2004", con lo cual eliminó el límite temporal que afectaba a las madres o padres cabeza de familia y a los discapacitados. Es preciso indicar, que la contabilización de los tres años a partir de los cuales una persona adquiere la calidad de "prepensionado", según jurisprudencia de la Corte Constitucional, no parte de la fecha de entrada en vigencia de la ley 790 de 2002 ni de la reestructuración de la entidad, sino la de desvinculación efectiva del trabajador. Esta actual posición de la Corte Constitucional, en la que se decidió contar los tres años a partir del momento en que se retira al trabajador, fue adoptada por tratarse de una interpretación más favorable encaminada a garantizar la protección de los derechos fundamentales de los "prepensionados". Para verificar si hay lugar a esta protección, es necesario establecer el régimen pensional aplicable al funcionario público afectado por el programa de renovación y modernización de la Rama Ejecutiva del Poder Público y determinar cuándo cumple con los requisitos de edad y tiempo de servicio exigidos, de modo que si los reúne dentro del período de protección previsto por el artículo 12 de la ley 790 de 2002, debe concluirse que le asiste una estabilidad laboral reforzada, derivada de su condición de "prepensionado", situación que impide su retiro del servicio hasta tanto le sea reconocida y pagada la pensión.</p>	<p>Precisa el procedimiento para la protección de los derechos de los prepensionados cuando se efectúe la supresión del cargo que ejercen.</p>
----	--	------------	--	--



40	25000-23-25-000-2007-00798-01(2042-11)	22/03/2012	<p>Ahora bien, uno de los mecanismos idóneos en pro de la consecución de una adecuada función administrativa es precisamente la consolidación de la carrera como sistema técnico de administración de personal, que guía no sólo el ingreso al servicio sino también su permanencia y retiro; garantizándose, además, la estabilidad laboral, a la luz de los Artículos 25, 53 y concordantes de la Constitución Política; la mayor eficiencia y eficacia en la prestación de los servicios a cargo del Estado; y, la igualdad de oportunidades, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 13 y 40 numeral 7º ibídem. El artículo 2º de la Ley 443 de 1998, por su parte, además de los principios rectores del artículo 209 de la Constitución Política, estableció que la carrera administrativa debe desarrollarse fundamentalmente con base en los principios de igualdad y del mérito, entendiéndose por el segundo de ellos que "(...) el acceso a los cargos de carrera, la permanencia en los mismos y el ascenso estarán determinados por la demostración permanente de las calidades académicas y la experiencia, el buen desempeño laboral y la observancia de buena conducta de los empleados que pertenezcan a la carrera y de los aspirantes a ingresar a ella." Dentro de esta concepción, la supresión de empleos se debe comprender como una causa admisible de retiro del servicio de los empleados del sector público, que encuentra su sustento en la necesidad de adecuar las plantas de personal de las entidades públicas a los requerimientos del servicio. Así, cuando se retira a un empleado de la planta de cargos, como consecuencia de una supresión, se hace porque el empleo específico fue suprimido por un acto administrativo, lo que sucede cuando la cantidad de cargos desaparece o disminuye, o en la nueva planta de personal no subsisten cargos con funciones iguales o equivalentes a los cuales pueda incorporarse el funcionario. La Administración, en síntesis, por motivos de interés general ligados a la eficacia y eficiencia de la función pública puede acudir a la supresión de cargos en una entidad, sin que puedan oponérsele los derechos de carrera de los funcionarios, ya que, éstos deberán ceder ante el interés general. Ahora bien, observa la Sala que las normas sobre carrera administrativa reconocen el derecho de los empleados inscritos en el sistema a ser incorporados en los cargos que se mantienen en la nueva planta, bajo determinadas condiciones, o a optar por una indemnización, conforme a lo dispuesto por los artículos 44 de la Ley No 909 de 2004 y 87 del Decreto No. 1227 de 2005. Estas opciones, así como el establecimiento normativo de un proceso detallado y riguroso a adelantarse previamente a la toma de decisión de la supresión de cargos en una entidad, ha de entenderse como la garantía de los derechos del personal llamado a quedar cesante en procesos en los que el interés general prevalece.</p>	<p>Señala que la Administración, por motivos de interés general ligados a la eficacia y eficiencia de la función pública pueden acudir a la supresión de cargos en una entidad, sin que puedan oponérsele los derechos de carrera de los funcionarios, ya que, éstos deberán ceder ante el interés general.</p>
----	--	------------	--	---

41	50001-23-31-000-2001-00423-01(7644-05)	13/12/2007	<p>Las causales de retiro del servicio se rigen por el principio de taxatividad o especificidad, es decir, que operan única y exclusivamente en los términos señalados en las normas de derecho positivo. La supresión de cargos es una causal de retiro del servicio prevista para empleados públicos, indistintamente si son de libre nombramiento y remoción, de período fijo o de carrera administrativa, que encuentra justificación en la prevalencia del interés general sobre el particular, independientemente de la naturaleza del cargo y la forma en que se ha provisto, es decir, se predica tanto de empleos de libre nombramiento y remoción, como de carrera administrativa. Tratándose de funcionarios o empleados escalafonados en carrera, su desvinculación opera conforme lo indica el inciso 4º del artículo 125 de la Constitución Política, esto es, por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo (art. 42 de la Ley 443/98), por violación del régimen disciplinario, y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley. La Ley 443 de 1998 establece, entre otras causales de retiro de empleados de carrera, la supresión del cargo como resultado de la supresión o fusión de entidades, organismos o dependencias, o del traslado de funciones de una entidad a otra, o de la modificación de la planta de personal, con las consecuencias jurídicas que de allí se derivan, como es la opción de ser incorporado a un empleo equivalente o el de ser indemnizado (art. 39 ibídem). En reiteradas oportunidades ha precisado la jurisprudencia de esta Sala que el derecho a la estabilidad laboral no comporta la obligación de la administración de mantener a un funcionario de carrera administrativa indefinida e incondicionalmente en el empleo. El artículo 39 de la Ley 443 de 1998, señala que los empleados públicos de carrera a quienes se les supriman los cargos de los cuales sean titulares, como consecuencia de la supresión o fusión de entidades, organismos o dependencias, o del traslado de funciones de una entidad a otra, o de modificación de una planta, podrán optar por ser incorporados a empleos equivalentes o a recibir indemnización en los términos y condiciones que establezca el gobierno nacional. (...) Ha precisado la Sala que de conformidad con el artículo 41 de la ley 443 de 1998, tratándose de la supresión de empleos de carrera administrativa, la norma exige la elaboración de un estudio técnico como sustento de la reforma de plantas de personal. Las razones que motivan la supresión de cargos se deben deducir de un documento mediante el cual se acredita la necesidad del servicio que sirve de causa a la decisión de la administración de reducir los cargos de la planta de personal o modificar la estructura orgánica de la entidad. La finalidad del estudio técnico, según las normas, es acreditar la necesidad de suprimir cargos y modernizar la administración.</p>	<p>Explica que la supresión de cargos es una causal de retiro del servicio prevista para empleados públicos, indistintamente si son de libre nombramiento y remoción, de período fijo o de carrera administrativa, que encuentra justificación en la prevalencia del interés general sobre el particular.</p>
42	68001-23-15-000-1999-00536-01(1266-08)	12/02/2009	<p>Tratándose de supresión de empleos de carrera administrativa, las referidas disposiciones legales consagran como exigencia previa para ese particular proceso, la elaboración de un estudio técnico como sustento de la reforma a las plantas de personal. Se trata entonces de una formalidad, como presupuesto, que compromete la legalidad del proceso de reestructuración administrativa, pues su inobservancia genera, como consecuencia, la nulidad de los actos que le siguen, en tanto se configura una expedición irregular. Por tratarse entonces de una actuación administrativa esencialmente reglada, como en efecto lo es el proceso de reestructuración administrativa, en donde la ley le señala tanto la oportunidad como el procedimiento a seguir, la administración debe actuar dentro de un estricto marco legal (Ley 443 de 1998), pues su accionar está siempre determinado en una norma de derecho positivo y su desarrollo no puede estar al libre albedrío de la autoridad. (...)</p>	<p>Explica que los estudios previos deben demostrar la necesidad de suprimir un cargo, para que no se configure solamente un cambio de denominación del empleo, con lo que se vulneran los derechos de carrera administrativa.</p>

43	68001-23-15-000-2002-00448-01(1767-08)	07/07/2010	<p>De acuerdo con estos supuestos la supresión de empleos debe entenderse como una causa legal de retiro del servicio de los empleados del sector público, que se encuentra justificada por la necesidad de adecuar las plantas de personal de las distintas entidades públicas a los requerimientos del servicio para hacer más ágil, eficaz y eficiente la función que deben cumplir. Pero esta necesidad de adecuación de las plantas de personal, debe en aras de garantizar los derechos de los empleados de carrera, estar precedida de un estudio técnico que justifique la supresión de los cargos y el mejoramiento del servicio. Así lo establece la Ley 443 de 1998 , vigente al momento en que se efectuó el proceso de reestructuración del Municipio de Bucaramanga, concretamente en el artículo 41. Del contenido de los artículos transcritos se infiere que para la modificación de cualquier planta de personal, la entidad no sólo debe contar de manera previa con los estudios técnicos que justifiquen dicha reestructuración, sino que además de su confección estos estudios deben basarse en metodologías de diseño organizacional y ocupacional que contemplen uno o varios de los aspectos consagrados en el artículo 154 del Decreto 1572 de 1998. Ahora, como la modificación de una planta de personal implica necesariamente el retiro de empleados que ostentes derechos de carrera, la Ley 443 de 1998 y sus Decretos reglamentarios, han señalado y así lo ha precisado esta Corporación, que los servidores escalafonados pueden o bien ser incorporados de manera casi simultánea al proceso de reestructuración o modificación de la planta, o bien, ser reincorporados transcurridos seis meses, a un cargo igual o equivalente. Se ha entendido entonces que son dos los tipos de incorporación que pueden presentarse, en cuanto responden a objetivos distintos, ocurren en momentos diferentes y cada una se rige por normas propias. Una es la directa u oficiosa que se hace después de proferidos tres actos: uno de contenido general y abstracto que modifica la estructura del ente; otro por el cual se suprime la planta de personal y se expide una nueva planta; y otro, de contenido particular y concreto que en definitiva señala que empleos son los que efectivamente se suprimieron identificando los empleados que por tal razón deben retirarse, y las personas que continuarán en los cargos subsistentes. El otro tipo de incorporación es la que surge de los incisos 1º y 2º del artículo 39 de la Ley 443 de 1998, y que ocurre una vez expedido el acto de contenido particular y concreto, del cual se deduce la supresión de los cargos de los que no fueron incorporados, quedando personas de carrera administrativa cuyos cargos resultaron suprimidos retiradas del servicio, pero conservando sus derechos de carrera, que se traducen en el derecho de optar por ser indemnizados, o ser incorporados a empleos equivalentes que estén vacantes o que se creen en las plantas de personal. En esta incorporación interviene la voluntad del empleado a quien se le suprimió el cargo, y procede siempre que se acrediten los requisitos mínimos para el desempeño del respectivo empleo, por ende es una situación reglada en la cual el nominador debe analizar la equivalencia de los cargos como una equivalencia de funciones y responsabilidades.</p>	<p>Señala la importancia de los estudios previos que deben realizarse cuando hay supresión de cargos.</p>
----	--	------------	---	---

44	68001-23-31-000-2000-03063-01(1402-10)	27/10/2011	<p>Con fundamento en lo expuesto, tanto la jurisprudencia constitucional como la contencioso administrativa han coincidido en afirmar que la administración dentro de los procesos de modernización o reestructuración, que impliquen ajustes en sus plantas de personal, deben diseñar programas dirigidos a proteger la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores sujetos de especial protección del Estado, entre ellos quienes han visto afectada su capacidad laboral. Bajo las consideraciones que anteceden, no resulta extraño que en el caso concreto la Empresa Social del Estado, Instituto de Salud de Bucaramanga, ISABU, dentro del proceso de reestructuración al que había sido sometida, hubiera previsto en el artículo 7 de la Resolución No. 0057 de 28 de febrero de 2000 una medida de protección afirmativa a favor de la señora Nidia Celmira Gama Piñeres consistente en establecer de manera transitoria un cargo “auxiliar administrativo 55005 dentro de la planta de personal por encontrarse su titular en incapacidad médica y hasta tanto se definiera su pensión de invalidez.”. Teniendo en cuenta lo expuesto, a juicio de la Sala la referida medida de protección constituye una expresión clara y concreta del derecho a la igualdad y de la protección especial que el constituyente de 1991 quiso introducir, de manera expresa, en el ordenamiento jurídico colombiano a favor de las personas cuya disminución de la capacidad sicofísica le impidieran su normal desarrollo psicosocial. Lo anterior, si se quiere, teniendo en cuenta que el concepto de igualdad material resulta intrínseco al concepto de Estado Social de Derecho, el cual se concreta en la implementación efectiva de acciones o medidas afirmativas orientadas a proteger a las personas que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta, con el fin de que gocen de una igualdad real y sustancial. No obstante, en el caso concreto debe decirse que la Empresa Social del Estado, Instituto de Salud de Bucaramanga, ISABU, no respetó la protección que ella misma había establecido a favor de la demandante, esto por cuanto dispuso su retiro del servicio mediante Oficio de 9 de junio de 2000, sin que a esa fecha a la señora Nidia Celmira Gama le hubiera sido definida su situación pensonal por invalidez, tal como lo exigía el artículo 7 de la Resolución No. 0057 de 2000. En concreto estima la Sala, que la decisión de la administración de la Empresa Social de Estado, Instituto de Salud de Bucaramanga, ISABU, no sólo situó a la demandante en una condición de absoluta desprotección e imposibilidad de contar con los recursos económicos necesarios para sufragar las necesidades propias y familiares sino que, también, violó el principio de la confianza legítima y respeto del acto propio, en tanto le hizo creer que gozaba de una especial protección en atención a su delicado estado de salud para luego, sin que mediara justificación alguna, dispusiera su retiro del servicio en forma absoluta, con el argumento de que había vencido el término de la incapacidad médica que venía disfrutando.</p>	<p>Hace referencia a la especial protección que debe reconocerse a las personas en condiciones de debilidad manifiesta, cuando se ordena la supresión del cargo sin que se haya definido el reconocimiento de la pensión de invalidez.</p>
----	--	------------	---	--

ANEXO 2. JURISPRUDENCIA CORTE CONSTITUCIONAL

No.	SENTENCIA	FECHA	RESTRICTOR - RATIO	COMENTARIO
1	T-204 de 2011	24/03/2011	<p>Como lo ha reiterado esta corporación en múltiples oportunidades, la administración pública tiene la facultad de adecuar su funcionamiento a las necesidades del servicio; por lo tanto puede crear, modificar, reorganizar y suprimir los cargos de su planta de personal, cuando las necesidades públicas o las restricciones económicas se lo impongan, sin que lo anterior implique el menoscabo del derecho a la estabilidad laboral que se deriva de la calidad de trabajadores inscritos en la carrera administrativa. En sentencia C-527 de noviembre 18 de 1994, M. P. Alejandro Martínez Caballero, se había señalado que “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 puedan oponérsele los derechos de carrera de los funcionarios ya que éstos deben ceder ante el interés general”. Por ende, la supresión de un cargo de carrera administrativa, de conformidad con la jurisprudencia de esta Corte, es factible y se puede dar, entre otras situaciones, por: i) fusión o liquidación de la entidad pública respectiva; ii) reestructuración de la misma; iii) modificación de la planta de personal; iv) reclasificación de los empleos; v) políticas de modernización del Estado, con el fin de hacer más eficaz la prestación del servicio público; vi) controlar el gasto público. Sin embargo, la ley ha previsto ciertas medidas que buscan garantizar la estabilidad laboral de las personas que se encuentran inscritas en la carrera administrativa como la incorporación, reincorporación[5] y la indemnización, cuando se suprime un cargo de un trabajador escalafonado. Las anteriores reglas garantizan la estabilidad laboral de los trabajadores de carrera administrativa, al procurar que el trabajador escalafonado a quien le fue suprimido el cargo, siga desempeñándose como tal; en caso de no ser posible proveer el cargo, a pesar de la preferencia establecida para los empleados de carrera, se le indemnice o repare el daño causado.</p>	

2	C-370 de 1999	27/05/1999	<p>No hay duda de que la pertenencia a la carrera administrativa implica para los empleados escalafonados en ella la estabilidad en el empleo, sin embargo, esa sólo circunstancia no obliga al Estado a mantener los cargos que éstos ocupan, por siempre y para siempre, pues pueden existir razones y situaciones que justifiquen la supresión de los mismos. La estabilidad, como tantas veces se ha dicho, “no significa que el empleado sea inamovible, como si la Administración estuviese atada de manera irreversible a sostenerlo en el puesto que ocupa aún en los casos de ineficiencia, inmoralidad, indisciplina o paquidermia en el ejercicio de las funciones que le corresponden, pues ello conduciría al desvertebramiento de la función pública y a la corrupción de la carrera administrativa. (.....)” 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.” La supresión de un cargo de carrera administrativa se puede producir por múltiples circunstancias, vr.gr. por fusión o liquidación de la entidad pública respectiva, por reestructuración de la misma, por modificación de la planta de personal, por reclasificación de los empleos, por políticas de modernización del Estado con el fin de hacer más eficaz la prestación del servicio público, controlar el gasto público, abolir la burocracia administrativa, etc. Objetivos que deben dirigirse exclusivamente a lograr la optimización en términos de calidad, idoneidad y eficiencia del servicio público, basarse en criterios de razonabilidad, proporcionalidad y prevalencia del interés general, sin dejar de lado la protección de los derechos de los trabajadores. Dado que la supresión de cargos así sea con los fines anotados implica necesariamente un daño, surge con claridad meridiana el deber de reparación por parte del Estado, porque “si bien es cierto que el daño puede catalogarse como legítimo porque el Estado puede en función de la protección del interés general determinar la cantidad de sus funcionarios (arts. 150-7 y 189-14 C.P.), esto no implica que el trabajador retirado del servicio tenga que soportar íntegramente la carga específica de la adecuación del Estado, que debe ser asumida por toda la sociedad en razón del principio de igualdad de todos ante las cargas públicas (C.P. art. 13). Los derechos laborales entran a formar parte del patrimonio y no pueden ser desconocidos por leyes posteriores (art. 58-1 C.P.). Además, las autoridades de la República están obligadas a protegerlos (art. 2 C.P.). Esto armoniza con una de las finalidades del Estado social de derecho: la vigencia de un orden social justo (Preámbulo de la Carta). Por ello se trata de una indemnización reparatoria fundamentada en el reconocimiento que se hace a los derechos adquiridos en materia laboral.” El deber de indemnizar encuentra fundamento constitucional, en el hecho de que el empleado público de carrera administrativa “es titular de unos derechos subjetivos adquiridos que gozan de protección constitucional, al igual que ocurre con la propiedad privada, según el artículo 58 de la Carta. Por lo tanto, esos derechos no son inmunes al interés público pues el trabajador, como el resto del tríptico económico –del cual forma parte también la propiedad y la empresa- está afectado por una función social, lo cual no implica que la privación de tales derechos pueda llevarse a efecto sin resarcir el perjuicio que sufre su titular en aras del interés público. De allí que, si fuese necesario que el Estado, por razones de esa índole, elimine el empleo que ejercía el trabajador inscrito en carrera, como podría acontecer con la aplicación del artículo 20 transitorio de la Carta, sería también indispensable indemnizarlo para no romper el principio de igualdad en relación con las cargas públicas (art. 13 C.N.), en cuanto aquél no tendría obligación de soportar el perjuicio, tal como sucede también con el dueño del bien expropiado por razones de utilidad pública. En ninguno de los casos la licitud de la acción estatal es óbice para el resarcimiento del daño causado.” De otra parte, dicho resarcimiento del daño encuentra también apoyo en el artículo 90 del estatuto superior, que conmina al Estado a responder patrimonialmente por los daños antijurídicos que le sean imputables, causados por la acción o la omisión de las autoridades públicas.</p>	
---	---------------	------------	---	--

3	C-642 de 1999	01/09/1999	<p>No hay duda de que la pertenencia a la carrera administrativa implica para los empleados escalafonados en ella la estabilidad en el empleo, sin embargo, esa sólo circunstancia no obliga al Estado a mantener los cargos que éstos ocupan, por siempre y para siempre, pues pueden existir razones y situaciones que justifiquen la supresión de los mismos. La estabilidad, como tantas veces se ha dicho, “no significa que el empleado sea inamovible, como si la Administración estuviese atada de manera irreversible a sostenerlo en el puesto que ocupa aún en los casos de ineficiencia, inmoralidad, indisciplina o paquidermia en el ejercicio de las funciones que le corresponden, pues ello conduciría al desvertebramiento de la función pública y a la corrupción de la carrera administrativa. (.....)” 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.” La supresión de un cargo de carrera administrativa se puede producir por múltiples circunstancias, vr.gr. por fusión o liquidación de la entidad pública respectiva, por reestructuración de la misma, por modificación de la planta de personal, por reclasificación de los empleos, por políticas de modernización del Estado con el fin de hacer más eficaz la prestación del servicio público, controlar el gasto público, abolir la burocracia administrativa, etc. Objetivos que deben dirigirse exclusivamente a lograr la optimización en términos de calidad, idoneidad y eficiencia del servicio público, basarse en criterios de razonabilidad, proporcionalidad y prevalencia del interés general, sin dejar de lado la protección de los derechos de los trabajadores. Dado que la supresión de cargos así sea con los fines anotados implica necesariamente un daño, surge con claridad meridiana el deber de reparación por parte del Estado, por que “si bien es cierto que el daño puede catalogarse como legítimo porque el Estado puede en función de la protección del interés general determinar la cantidad de sus funcionarios (arts. 150-7 y 189-14 C.P.), esto no implica que el trabajador retirado del servicio tenga que soportar íntegramente la carga específica de la adecuación del Estado, que debe ser asumida por toda la sociedad en razón del principio de igualdad de todos ante las cargas públicas (C.P. art. 13). Los derechos laborales entran a formar parte del patrimonio y no pueden ser desconocidos por leyes posteriores (art. 58-1 C.P.). Además, las autoridades de la República están obligadas a protegerlos (art. 2 C.P.). Esto armoniza con una de las finalidades del Estado social de derecho: la vigencia de un orden social justo (Preámbulo de la Carta). Por ello se trata de una indemnización reparatoria fundamentada en el reconocimiento que se hace a los derechos adquiridos en materia laboral.” El deber de indemnizar encuentra fundamento constitucional, en el hecho de que el empleado público de carrera administrativa “es titular de unos derechos subjetivos adquiridos que gozan de protección constitucional, al igual que ocurre con la propiedad privada, según el artículo 58 de la Carta. Por lo tanto, esos derechos no son inmunes al interés público pues el trabajador, como el resto del tríptico económico –del cual forma parte también la propiedad y la empresa- está afectado por una función social, lo cual no implica que la privación de tales derechos pueda llevarse a efecto sin resarcir el perjuicio que sufre su titular en aras del interés público. De allí que, si fuese necesario que el Estado, por razones de esa índole, elimine el empleo que ejercía el trabajador inscrito en carrera, como podría acontecer con la aplicación del artículo 20 transitorio de la Carta, sería también indispensable indemnizarlo para no romper el principio de igualdad en relación con las cargas públicas (art. 13 C.N.), en cuanto aquél no tendría obligación de soportar el perjuicio, tal como sucede también con el dueño del bien expropiado por razones de utilidad pública. En ninguno de los casos la licitud de la acción estatal es óbice para el resarcimiento del daño causado.” De otra parte, dicho resarcimiento del daño encuentra también apoyo en el artículo 90 del estatuto superior, que conmina al Estado a responder patrimonialmente por los daños antijurídicos que le sean imputables, causados por la acción o la omisión de las autoridades públicas.</p>	
---	---------------	------------	--	--

4	T-953 de 2008	02/10/2008	<p>Resulta pertinente aclarar que esta Corporación en relación con la protección laboral reforzada de las personas discapacitadas al igual que en el caso de las madres cabeza de familia, ha señalado que no se circunscribe exclusivamente a los programas de renovación de la administración pública, pues aquella diferenciación de trato tiene sustento en la propia Constitución Política. Precisamente, la Sentencia T-768 de 2005[15] frente al particular, sostuvo: «En este orden de ideas, es del caso afirmar que si bien la supresión de empleos en los escenarios planteados responde a causas jurídicas distintas, la protección laboral reforzada, para el caso de las personas discapacitadas y las madres cabeza de familia es mandato Constitucional, y su aplicación, en consecuencia, no se circunscribe exclusivamente a los programas de renovación de la administración pública. Así, se reitera, (i) para el caso de las personas discapacitadas, la protección constitucional se fundamenta en el deber del Estado Social de Derecho de promover condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptar medidas en favor de grupos discriminados o marginados. (Art. 13. C.P.). En lo referente a las madres cabeza de familia, (ii) la protección laboral reforzada deriva del imperativo constitucional, según el cual es deber del Estado apoyar de manera especial a la mujer cabeza de familia y a su núcleo familiar. (Art. 42, 43, 44. C.P.) Así las cosas, dentro del asunto objeto revisión, la presunta vulneración no es consecuencia de la inobservancia del artículo 12 de la ley 790 de 2002, si no que es producto del desconocimiento de las garantías constitucionales». Así las cosas, de no tenerse en cuenta la condición de debilidad manifiesta en los que se encuentran, entre otros grupos, las mujeres cabeza de familia y las personas discapacitadas en el momento de diseñarse los planes de reestructuración o modificación de las plantas de personal de las entidades públicas se estaría vulnerando el derecho a la igualdad de aquellas por omisión del deber legal de especial protección, pues en estos eventos debe efectuarse una diferenciación positiva a favor de tales sujetos.</p>	<p>Advierte que las entidades que reestructuran sus plantas de personal deben adoptar medidas que armonicen sus planes de reforma institucional con las acciones afirmativas de las que son titulares, las madres cabeza de familia y las personas discapacitadas, entre otros grupos.</p>
5	C-096 de 1996	07/03/1996	<p>La supresión de empleos en el sector público es un mecanismo de administración de personal, mediante el cual la autoridad competente procede a eliminar de la planta de personal de un determinado organismo uno o varios cargos, circunstancia que comporta la separación del mismo de la persona que lo estuviere desempeñando y, por ende, la cesación en el ejercicio de funciones públicas. El Constituyente se refirió a dicho instituto jurídico en distintos cánones, señalando en cada caso la autoridad facultada para ejercer esa potestad, de acuerdo con el nivel al que pertenezca el cargo. Por ejemplo: para los empleos de la rama ejecutiva le corresponde al Presidente de la República (art. 189-14); para los empleos de la rama judicial al Consejo Superior de la Judicatura (art. 257-2); para los empleos del orden departamental a los gobernadores (art. 305-7); y para los empleos del orden municipal a los alcaldes (art. 315-7). Así las cosas, la supresión de los empleos surge como resultado del proceso de modernización del Estado y de la necesidad que tiene éste de reestructurar algunos entes con el fin de lograr mayor eficiencia y una eficaz prestación del servicio público que le ha sido asignado. También podría, en principio, justificarse cuando su fin esté dirigido a reducir la burocracia administrativa, controlar el gasto público, moralizar la administración o hacerla más eficaz, etc., labor que debe realizarse dentro de claros criterios de razonabilidad, proporcionalidad y prevalencia del interés general. Es cierto que la carrera administrativa otorga a los empleados escalafonados en ella estabilidad en el empleo, pero ello no significa que el Estado deba mantener indefinidamente los cargos creados a pesar de que existan evidentes razones y necesidades que justifiquen la supresión de algunos. Es que "esa estabilidad, no significa que el empleado sea inamovible, como si la administración estuviese atada de manera irreversible a sostenerlo en el puesto que ocupa aún en los casos de escasez, inmoralidad, indisciplina o paquidermia en el ejercicio de las funciones que le corresponden, pues ello conduciría al desvertebramiento de la función pública y a la corrupción de la carrera administrativa..." El derecho adquirido a la estabilidad en el empleo de que gozan quienes pertenecen a la carrera administrativa, "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</p>	<p>Considera que la causal de retiro del servicio por supresión del cargo establecida en el artículo 7 de la Ley 27 de 1992, no vulnera el artículo 125 Superior, ya que es esa misma disposición la que autoriza al legislador para señalar causales distintas a las consagradas en la Constitución que dan lugar al retiro del servicio de un empleado de carrera.</p>



FUNCIÓN PÚBLICA
Departamento Administrativo de la Función Pública



			carrera de los funcionarios ya que éstos deben ceder ante el interés general."	
--	--	--	--	--

Fecha: Noviembre de 2017