

Sentencia T-1309/01

SUPRESION DE CARGO DE DISMINUIDO FISICO-No se violaron derechos fundamentales del afectado

Cuando la supresión de empleo obedece a la reestructuración o modificación de la planta de personal de una entidad estatal y ésta tiene como fundamento mejorar la prestación del servicio público, controlar el gasto público, abolir la burocracia administrativa, por ejemplo, sin consideración alguna por las condiciones especiales o particulares de su titular o de quien lo ocupa en ese momento, bien sea en propiedad o de manera provisional, no puede afirmarse en estricto rigor jurídico que se quebrantan derechos fundamentales del afectado con la supresión del empleo o cargo. La acción de tutela sólo procede cuando aparece fehacientemente demostrada la violación de un derecho fundamental y, por consiguiente, la inexistencia de tal quebrantamiento conduce a su improcedencia, bien sea de manera principal o como mecanismo transitorio. En el caso concreto, la misma apoderada del demandante insistió en que en modo alguno había aseverado en la demanda que la especial condición física de su prohijado fue la que originó su retiro de servicio, de manera que, inútil resulta hacer cualquier disquisición en orden a determinar la violación de los derechos fundamentales al actor, quien, en todo caso, puede acudir a la jurisdicción ordinaria respectiva, para cuestionar el acto administrativo que estima lesivo de sus derechos.

Referencia: expediente T-492397. Acción de tutela promovida por Javier Pinzón Rico contra la Alcaldía Mayor de Bogotá.

Magistrada Ponente:

Dra. CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ

Bogotá, D. C., siete (7) de diciembre de dos mil uno (2001).

La Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ, JAIME ARAÚJO RENTERÍA y ALFREDO BELTRÁN SIERRA, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, concretamente las previstas en los artículos 86 y 241, numeral 9, de la Constitución Política y en el decreto 2591 de 1991, dicta la siguiente

SENTENCIA

Que pone fin al proceso de revisión de los fallos de tutela adoptados en el expediente de la referencia, en primera instancia por el Tribunal Administrativo de Cundinamarca, Sección Segunda, Sub-Sección D, y en segundo grado por el Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Tercera, en virtud de la demanda interpuesta a través de apoderada por el ciudadano JAVIER PINZÓN RICO.

I. ANTECEDENTES

1. La demanda.

El señor JAVIER RICO PINZÓN, mediante apoderada, interpuso acción de tutela, como mecanismo transitorio, contra el señor Alcalde Mayor de Bogotá, la Secretaria de Gobierno Distrital, la Directora de Gestión Humana de la Alcaldía y el Presidente del Consejo de Justicia de la Secretaría de Gobierno Distrital, con el fin de que se le protegieran sus derechos fundamentales a la vida, a la igualdad, al libre desarrollo de la personalidad y al trabajo, los cuales consideró vulnerados cuando al Alcalde Mayor de esta capital, mediante el Decreto 368 de 30 de abril de 2001, modificó la Planta de Personal de la Secretaría de Gobierno del Distrito y, al efecto, suprimió varios cargos, entre ellos el de Auxiliar Administrativo Código 550, Grado 10, el cual el señor PINZÓN ocupaba en la Secretaría de Gobierno -Consejo de Justicia,, hecho éste que le fue comunicado el día 2 de mayo.

En la demanda, la apoderada refirió que el señor PINZÓN RICO padece de “parálisis cerebral espástica de distribución cuadrapléjica con lenguaje normal y con estado intelectual normal”, según certificado expedido por un médico particular, situación particular que no fue tomada en cuenta para retirarlo del cargo, que encajan en los parámetros de Tratados Internacionales sobre la materia, así como en la disposiciones constitucionales y legales que rigen en Colombia, cuya finalidad es defender a los minusválidos y garantizarles el derecho al trabajo dentro de sus posibilidades y condiciones de vida.

Precisó la apoderada que acudía al amparo como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, porque la acción de restablecimiento del derecho de la cual disponía el afectado, no era idónea por cuanto su trámite tardaba varios años y dada la situación angustiosa de éste no se lograría la protección inmediata de los derechos.

En consecuencia, solicitó que se ordenara que en el término de 48 horas el señor JAVIER PINZÓN RICO fuera “restituido a un empleo igual o superior al que venía desempeñando, que fue suprimido”.

2. Intervención de la Secretaria de Gobierno y la Directora de Gestión Humana.

En escrito allegado el 16 de mayo de 2001 al juez constitucional de primera instancia, las titulares de los Despachos en mención se opusieron a la prosperidad del amparo, en tanto, luego de pormenorizado análisis de los hechos materia de la acción y de los fundamentos legales que rigieron la modificación de la Planta de Personal de dicha Secretaría, concluyeron que:

“4.2. La Administración Distrital no tenía ningún impedimento jurídico, ni restricción legal alguna, para suprimir el empleo del cual era titular el accionante; por el contrario, ha dado oportuno y adecuado cumplimiento a los procedimientos, términos y normas que reglamentan los procesos de supresión de empleos.

“4.4. Por último, le solicitamos... despache desfavorablemente las pretensiones del interesado, todo con el fin de asegurar que, en su genuino sentido, se hará justicia, lo que desemboca en guardar la seguridad jurídica de la reestructuración de la planta de personal y la modernización de la Secretaría de Gobierno de la Alcaldía Mayor; para que en últimas se garantice la eficiencia administrativa y moralidad pública de nuestro actual Estado Social de Derecho.”

Las funcionarias acompañaron a su escrito, como medios de prueba, copias de toda la documentación relacionada con el caso, entre ella, el estudio técnico que justificó la supresión de algunos empleos de la planta de personal de la Secretaría de Gobierno Distrital, y documentos mediante los cuales se establece que el accionante JAVIER PINZÓN laboraba en la Secretaría de Gobierno Distrital desde el 16 de abril de 1993 y que ocupaba el cargo de Asistente Administrativo en el Consejo de Justicia Distrital, en forma provisional.

II. LOS FALLOS JUDICIALES MATERIA DE REVISIÓN.

1. Primera instancia.

En sentencia de 24 de mayo de 2001, el Tribunal Administrativo de Cundinamarca, Sección Segunda, Sub-sección D, negó la tutela solicitada, por las siguientes razones:

“El accionante no pone en tela de juicio que el retiro, que lesiona sus derechos, obedeció directa y concretamente a la determinación de la administración de suprimirle el cargo; supresión que, por lo demás, tampoco se discute, pues acepta que ocurrió.

“Supresión del cargo que según las pruebas allegadas por la parte actora y la versión de la demandada, la cual debe entenderse ofrecida bajo los principios de la buena fe de que trata el artículo 83 de la Constitución Nacional, obedeció a un plan o programa de reestructuración de la entidad, respaldado en el correspondiente estudio técnico y en los actos administrativos respectivos de supresión colectiva y definitiva de algunos cargos, entre ellos el del accionante, y de incorporación general en los que continuaron en la planta de personal.

“Es decir que la separación del servicio del accionante no obedeció a una determinación individual, particular, especialmente relacionada con éste, que estuviera dirigida particularmente a lesionarle sus derechos, dada su condición física, la cual no se discute, sino a un plan general de reestructuración de la entidad que, en definitiva y como consecuencia, acarreó, no solamente su retiro, sino el de 23 cargos con denominación igual al que desempeñaba, entre los cuales, según la versión de la accionada, nueve (9) ostentaban derechos de carrera administrativa y catorce (14) tenían nombramientos provisionales.

“Reestructuración, con la consecuente supresión de cargos, que, como es sabido, podía llevar a cabo la administración, sujetándose a las formalidades y requisitos de ley, conforme a las facultades que le son propias, aún en contra los derechos de las personas citadas escalafonadas en la carrera administrativa, que no era el caso o situación del accionante.

“Como está demostrado en el expediente, y no lo discute el actor, su situación laboral era la de un empleado con nombramiento en provisionalidad, sin derecho alguno en la carrera administrativa, lo que si bien le daba estabilidad relativa en el empleo, no le podía garantizar su inamovilidad en el mismo, ni le puede causar, ante la decisión de su retiro, un perjuicio irremediable que deba evitarse transitoriamente mediante la acción de tutela.

“Mucho menos en este caso que, como ya se dijo, su separación del servicio obedeció, no a

una determinación especialmente particularizada en su contra, dada su condición de persona minusválida, sino a la supresión de cargos, entre ellos el suyo, ocupados incluso por personas en carrera administrativa, que a juicio de la administración, atendiendo los estudios y antecedentes correspondientes, consideró innecesarios para el cumplimiento de sus funciones, en vías de la prestación de un mejor servicio público.

“Conforme al Decreto 368 del 30 de abril de 2001, expedido por el Alcalde Mayor de Bogotá D. C. (...) fueron suprimidos, desaparecieron de la planta de personal de la Secretaría de Gobierno, la totalidad de los cargos de Auxiliar Administrativo, código 550, grado 10, entre ello, seguramente, el que desempeñaba el actor.

“En la planta de personal que continuó en la entidad, conforme al mismo decreto, no se creó ni subsistió ninguno de ellos.

“Luego la decisión de la administración que se cuestiona no aparece que estuviera motivada ni dirigida, en ningún momento, a definir la situación particular del accionante, sino a establecer la planta de personal, que en forma general se adoptó, como consecuencia de la reestructuración a que se ha hecho referencia.

“Y lo igualmente indica, que no fue la especial condición física del accionante lo que originó su retiro del servicio, para que pueda aceptarse que hubo discriminación por ello, ni se le dio un trato diferente al dado a los demás empleados que ocupaban cargos con igual denominación al suyo, lo que también fueron suprimidos, aún los ocupados por personas en carrera administrativa, como para pueda reconócese (sic) que se le dió (sic) un trato desigual, y, como consecuencia, se le haya lesionado su derecho a la igualdad y al trabajo, y, con ellos, los derechos al libre desarrollo de la personalidad y a la vida.

“Circunstancias todas, las que, como ya se dijo, llevan a la Sala a denegar la tutela, aún como mecanismo transitorio como fue solicitada, sin desconocer que al actor le asiste el derecho de acudir a la jurisdicción, si ese (sic) es su voluntad, en el ejercicio de la acción principal pertinente”.

2. Impugnación.

La apoderada del accionante impugnó el fallo para solicitar su revocatoria. En su memorial de

sustentación insistió en que al suprimir el cargo que venía desempeñando su poderdante, minusválido y por ende en condiciones de desigualdad frente a los demás colombianos, funcionarios o no del Distrito, que no sufren de sus condiciones particulares, se violaron sus derechos constitucionales y las normas que protegen a las personas que se encuentran en sus circunstancias.

Argumentó que aunque se tratara de una decisión administrativa, justificable desde el punto de vista estrictamente administrativo y presupuestal, era totalmente condenable desde la óptica de los derechos constitucionales, ya que se afectó a muchas personas cuando se deberían estar creando cargos para aliviar la crisis de desempleo, pero además perjudicó de materia grave, a quienes como el señor PINZON por sus circunstancias físicas tienen especial protección de la Constitución.

Agregó que en el caso concreto de su cliente, aun cuando la supresión del cargo no tuvo como objeto separarlo por ser minusválido sino que ello fue en cumplimiento de la política inhumana del Alcalde, dicha actuación no fue impersonal y abstracta como equivocadamente se sostuvo en el fallo, pues se personalizó cuando le fue comunicada al afectado.

Afirmó que era totalmente contradictoria la sentencia cuando, habiéndose solicitado el amparo como mecanismo transitorio, por una parte, remitía al actor a la acción jurisdiccional del artículo 85 del Código Contencioso Administrativo, mientras que por otra sostenía que la separación del cargo no lo afectaba en forma individual, pues en ese caso era obvio que no podría acudir a la acción de restablecimiento del derecho.

Aseveró que si el cargo debía ser suprimido, el Alcalde debió buscarle al actor otra ubicación, como debe hacerse con las personas con fueros especiales, en cumplimiento y acatamiento de las normas constitucionales y legales.

Finalmente, la recurrente señaló que la Corte Constitucional, en Sentencias-754 y 798 de 1999 resolvió varias tutelas sobre los derechos fundamentales de los minusválidos de manera positiva y, además, que el 1997 se dictó la Ley 361 mediante la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación, infiriéndose la obligación ineludible del Estado en esa materia, pues el artículo 22 de dicha normatividad estatuye que se deben adoptar las políticas esenciales dirigidas a la creación y fomento de fuentes de

trabajo para las personas con limitaciones físicas.

3. Segunda instancia.

Correspondió a la Sección Tercera de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Consejo de Estado, la cual, mediante providencia de 12 de julio de 2001, resolvió confirmar el fallo impugnado. Para tal efecto, consideró:

“De un lado que la conducta demandada, que según el actor vulnera sus derechos constitucionales fundamentales, está contenida en acto expedido por la Alcaldía Mayor de Bogotá por el cual se modificó la planta de personal de la Secretaría de Gobierno del Distrito; en virtud de ese acto se suprimieron entre otros cargos él (sic) que desempeñaba el actor.

“Ese acto administrativo se individualizó mediante oficio dirigido al acto por el cual se le notificó la decisión tomada por la administración de retirarlo del cargo (fols. 33 a 41).

“El actor se queja que en virtud de esa decisión administrativa se le retiró del cargo y no se le ubicó en la nueva planta de persona sin considerar que se trata de una persona disminuida físicamente.

“Como el caso sugiere la discusión de validez de un acto administrativo la cual se debate, por regla general, por vía ordinaria la acción ejercitada no es procedente.

“Para ello el Código Contencioso Administrativo prevé mecanismos de control de la actividad de la administración, entre los cuales están la acción de nulidad y restablecimiento del derecho y la medida cautelar de suspensión provisional; ésta tiene por objeto detener los efectos de los actos administrativos cuando estos quebrantan ostensiblemente disposiciones superiores (art. 85 y 152).

“La existencia de esos otros mecanismos jurídicos, permite concluir la falta de residualidad de la acción que se ejercitó: la de tutela.

“De otro lado, de los antecedentes dados a conocer por el actor con el objeto de que el caso se estudie porque existe perjuicio irremediable, se observa que no existe prueba fehaciente

de que el demandante fue retirado por su situación de minusvalía.

“Por tanto, como el propio actor lo adujo, en los hechos de la demanda que su desvinculación tuvo como causa la supresión generalizada de varios cargos y no probó tampoco que su desvinculación se debió a su minusvalía, es claro que no puede hablarse de perjuicio irremediable.

“Y es así porque si se afirma y prueba que la supresión obedeció a un mandato “legal”, el acto está en firme y está amparado con las presunciones de legalidad y veracidad es obvio que sus efectos, separación del servicio, se presumen válidos; esta circunstancia presumida no permite calificar los efectos del acto como causantes de perjuicio irremediable.”

“En consecuencia la sentencia impugnada habrá de confirmarse.”

I. CONSIDERACIONES Y DECISION DE LA CORTE.

1. Competencia.

La Corte Constitucional es competente para revisar las decisiones judiciales ya reseñadas, de conformidad con lo establecido en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política, y 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

2. El problema jurídico.

Se plantea en la demanda de tutela que dio origen al presente expediente, la violación de los derechos fundamentales de una persona discapacitada que se desempeñaba como servidor público, en razón de que su empleo fue suprimido en virtud de una reestructuración de la planta de personal de la entidad en la cual laboraba, en tanto su especial condición desconoce, a juicio de la apoderada del demandante, la protección especial que la Constitución Política reclama al Estado para los discapacitados.

El juez constitucional colegiado de tutela de primera instancia enderezó el análisis de la situación al determinar que la separación del cargo no obedeció a la condición de limitado físico que ostenta el afectado, y por tal razón no se le quebrantó derecho fundamental

alguno. Y, en todo caso, concluyó que el actor podía acudir a la jurisdicción contencioso administrativa para hacer valer sus derechos, si así lo consideraba.

Por su parte, el Consejo de Estado, en segunda instancia, abordó el asunto tomando en cuenta que el amparo fue utilizado como mecanismo transitorio, esto es, que el actor admitía que tenía a su alcance otro medio de defensa judicial, y, por consiguiente, reiterando la constante jurisprudencia de esa Corporación referida a la naturaleza subsidiaria y residual de la acción de tutela, advirtió que ésta, bajo la modalidad en que fue interpuesta, también era improcedente por cuanto no se evidenciaba perjuicio irremediable, deducido éste de la ausencia de comprobación de la minusvalía física del demandante y de la presunción de legalidad y veracidad del acto administrativo causante del presunto agravio.

3. Protección constitucional de los discapacitados y la supresión de empleos por reestructuración o modificación de la planta de personal en las entidades públicas. Reiteración de jurisprudencia.

La Sala considera pertinente citar en la presente sentencia, algunos de los criterios de la Corporación relacionados con la protección superior de los discapacitados en el ámbito laboral e, igualmente, con la facultad constitucional y legal de la administración para la supresión de cargos, con el fin de determinar si al demandante le asiste razón en sus planteamientos, o si los jueces constitucionales de tutela ajustaron su decisión a derecho al negar el amparo en razón de su improcedencia.

3.1. La protección constitucional de los discapacitados dentro del Estado Social de Derecho.

La Sala Plena de la Corte Constitucional, en Sentencia C-531, de 10 de marzo de 2000, M. P. Álvaro Tafur Galvis, al decidir sobre la demanda de inconstitucionalidad formulada contra los incisos 1o. (parcial) y 2o., del artículo 26, de la Ley 361 de 1997 “por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones.” 1, citada por la apoderada del accionante a tiempo de sustentar la impugnación que propuso contra el fallo de primera instancia, consideró:

“Según se preceptúa en el artículo 2o. de la Carta Política, constituye fin esencial del Estado

social de derecho, la efectividad de los derechos de las personas constitucionalmente establecidos. De ahí que, se haya identificado dentro del diseño constitucional otorgado para la conformación de un Estado pluralista y solidario, la existencia de grupos poblacionales beneficiarios de protecciones especiales, en atención a su situación material, con el fin de asegurarles el ejercicio de sus derechos y la debida participación en la sociedad para su desarrollo vital y para la definición de los asuntos de su interés, como ocurre con el caso de los minusválidos.

“Sólo en la medida en que para el tratamiento de la situación particular de este grupo social afectado por una limitación física, sensorial o mental, se realcen los valores fundantes constitucionales de la dignidad humana, el trabajo y la solidaridad, es que adquiere verdadero sentido el deber de protección especial de la cual son objeto precisamente por razón de sus circunstancias de debilidad manifiesta frente al conglomerado social. Constituye esta la vía para contrarrestar la discriminación que está allí latente y que impone adelantar una acción estatal y particular que promueva condiciones de igualdad material real y efectiva para estas personas, hacia la búsqueda de un orden político, económico y social justo (C.P., Preámbulo y art. 13).

“La discriminación histórica que ha aquejado a los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos colombianos determinó al Constituyente de 1991 a ordenar que el enfoque social de la organización política debe concretarse en la definición de cometidos y acciones estatales que hagan prevalecer el goce efectivo de los derechos de esas personas. Por tal razón, configura deber estatal adelantar el diseño y la ejecución de políticas de previsión, rehabilitación e integración social para los discapacitados (C.P., art. 47), con el fin de que se conviertan en personas socialmente útiles y productivas.

“El ámbito laboral constituye, por consiguiente, objetivo específico para el cumplimiento de esos propósitos proteccionistas, en aras de asegurar la productividad económica de las personas discapacitadas, así como su desarrollo personal. De ahí que, elemento prioritario de esa protección lo constituya una ubicación laboral acorde con sus condiciones de salud y el acceso efectivo a los bienes y servicios básicos para su subsistencia y el sostenimiento de su familia (C.P., arts. 54 y 334), para todos aquellos que se encuentren en edad de trabajar.

“Para la consecución de esos fines, la efectividad del ejercicio del derecho al trabajo, como

ocurre para cualquier otro trabajador, está sometida a la vigencia directa en las relaciones laborales de unos principios mínimos fundamentales establecidos en el artículo 53 de la Carta Política. Cuando la parte trabajadora de dicha relación está conformada por un discapacitado, uno de ellos adquiere principal prevalencia, como es el principio a la estabilidad en el empleo, es decir a permanecer en él y de gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo laboral contraído, mientras no exista una causal justificativa del despido, como consecuencia de la protección especial laboral de la cual se viene hablando con respecto a este grupo de personas.

“Tal seguridad ha sido identificada como una “estabilidad laboral reforzada” que a la vez constituye un derecho constitucional, igualmente predicable de otros grupos sociales como sucede con las mujeres embarazadas y los trabajadores aforados, en la forma ya analizada por esta Corporación²:

“En efecto, si bien, conforme al artículo 53 de la Carta, todos los trabajadores tienen un derecho general a la estabilidad en el empleo, existen casos en que este derecho es aún más fuerte, por lo cual en tales eventos cabe hablar de un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada. Esto sucede, por ejemplo, en relación con el fuero sindical, pues sólo asegurando a los líderes sindicales una estabilidad laboral efectiva, resulta posible proteger otro valor constitucional, como es el derecho de asociación sindical (CP art. 39). Igualmente, en anteriores ocasiones, esta Corporación también señaló que, debido al especial cuidado que la Carta ordena en favor de los minusválidos (CP art. 54), estas personas gozan de una estabilidad laboral superior, la cual se proyecta incluso en los casos de funcionarios de libre nombramiento y remoción. En efecto, la Corte estableció que había una inversión de la carga de la prueba cuando la constitucionalidad de una medida administrativa sea cuestionada por afectar los derechos fundamentales de los minusválidos, por lo cual, en tales eventos “es a la administración a quien corresponde demostrar porqué la circunstancia o condición de desventaja de la persona protegida por el Estado no ha sido desconocida como consecuencia de su decisión.³” (Subraya la Sala).

“Con esa estabilidad laboral reforzada se garantiza la permanencia en el empleo del discapacitado luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral. Para tal fin deberán adelantarse los programas de rehabilitación y capacitación necesarios que le

permitan alcanzar una igualdad promocional en aras del goce efectivo de sus derechos. La legislación nacional no puede apartarse de estos propósitos en favor de los discapacitados cuando quiera que el despido o la terminación del contrato de trabajo tenga por fundamento la disminución física, mental o psicológica. A continuación se analizará esta situación en los segmentos demandados del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 “por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones”.

“4. Alcance de la protección del Estado a la discapacidad en el ámbito laboral, ante la posibilidad de despido de un trabajador por razón de su limitación

“4.1. Visión nacional e internacional de la respectiva protección

“4.1.1. La expedición de la Ley 361 de 1997, según se lee en la exposición de motivos⁴ que acompañó el proyecto de ley que le dio origen, fue resultado del propósito de los legisladores colombianos de establecer mecanismos obligatorios que garantizaran la incorporación social de las personas con limitaciones, en el ámbito educativo, del trabajo, de las comunicaciones, del transporte y de los distintos lugares en donde actúan como parte del conglomerado social. La disposición acusada, esto es el artículo 26, forma parte del Capítulo IV relativo a la Integración Laboral.

“Como se puede observar en el texto legal aludido, son varios los contenidos normativos mediante los cuales se pretende impedir que la discapacidad de una persona constituya impedimento para el acceso a una vinculación laboral o una causal de retiro del trabajo. Interesan en este estudio, exclusivamente, los segmentos demandados por el actor, según los cuales: i.) ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo y ii.) el que ordena el reconocimiento de una indemnización para la persona limitada en el evento de ser despedida o su contrato de trabajo terminado, por razón de su limitación, y sin la obtención de dicho permiso. (negritas y subrayas fuera de texto).

“Recogiendo las consideraciones planteadas en el acápite anterior, se destaca como primer aspecto, que los desarrollos legales que contemplen la situación de los trabajadores con limitaciones físicas al igual que la interpretación y aplicación de los derechos surgidos de la relación laboral, tienen un marco constitucional preciso que rige las relaciones del trabajo.

Esto significa que si la organización jurídica y política colombiana está encauzada hacia la protección de las personas que presenten una debilidad manifiesta con efectividad de los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad, derecho al trabajo y a la estabilidad laboral reforzada, las relaciones laborales igualmente deben reflejar esos contenidos.

“Efectivamente, como lo señaló esta Corporación en anterior pronunciamiento⁵, el contrato de trabajo es “fuente de la relación laboral” y cumple una “función reguladora complementaria” a la que en materia laboral normalmente establecen la Constitución, la ley, los reglamentos y las convenciones colectivas. En él se definen las condiciones de la relación laboral en desarrollo de una autonomía de la voluntad y una libertad contractual moderadas y “... siempre y cuando tal acuerdo se establezca acogiendo y respetando, primero los postulados básicos del paradigma de organización jurídico-política por la que optó el Constituyente, el del Estado social de derecho, y segundo, la normativa jurídica de orden público⁶ que rige ese tipo de relaciones, la cual como se anotó antes prevalece y se superpone a sus voluntades.” (Subraya la Sala).

“Ahora bien, recuérdese que la Constitución de manera clara propende por la protección de los minusválidos para el ejercicio de sus derechos, el establecimiento de ventajas que les aligere la carga que supone una limitación física, sensorial o síquica, así como por el ofrecimiento de mecanismos adecuados para garantizar tal protección.

“4.1.2. El anterior sustento constitucional para la integración laboral y social de los discapacitados presenta análogo reconocimiento en tratados y convenios internacionales⁷. Algunos de éstos han sido ratificados por el Congreso de la República de Colombia y, de esta manera, han adquirido fuerza vinculante en el ordenamiento interno, según el artículo 93 superior, debiendo los derechos de esas personas interpretarse de conformidad con ellos.”

“...

En sentencia T-733, de 10 de julio de 2001, la Sala Cuarta de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional⁸, al revisar si la determinación de la Secretaría de Hacienda Distrital consistente en la realización de un proceso de reestructuración administrativa y la consecuente supresión de empleos de carrera administrativa desempeñados por empleados afiliados al sindicato de la entidad, violó los derechos fundamentales de libertad de asociación sindical y de asociación sindical, y si la acción de tutela es la vía adecuada para

resolver el litigio, reiteró y precisó:

“2. Las categorías de los servidores públicos, la naturaleza del empleo y el retiro del servicio.

“De acuerdo con el artículo 123 de la Constitución Política, son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas y los empleados y trabajadores del Estado, en sus niveles nacional y territorial. Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad, y ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.⁹

“En 1968 las personas vinculadas laboralmente con el Estado fueron clasificadas en dos grandes categorías, “empleado público” y “trabajador oficial”, las que a su vez integraban el concepto genérico de los “empleados oficiales”. Se adoptaron desde entonces dos criterios, hoy vigentes, para determinar la pertenencia del empleado oficial a una de las dos categorías mencionadas. Ellos han sido desde entonces el criterio orgánico, el cual tiene en cuenta la naturaleza jurídica de la entidad u organismo al cual está vinculada la persona, y el criterio funcional, en consideración a la naturaleza de las funciones del respectivo cargo o empleo público. Si bien el criterio orgánico ha sido el criterio dominante para establecer la clasificación de los servidores públicos, por sí solo no es suficiente para precisar la pertenencia a una u otra categoría, razón por la cual es necesario aplicar siempre el criterio funcional. Estos dos criterios han sido suficientes para determinar, después de 1968, la categoría a que pertenecían los empleados oficiales y, después de 1991, la categoría a la que pertenecen los servidores públicos.

“En estas circunstancias, la modalidad de vinculación señalada en la ley es una de las diferentes consecuencias que trae la pertenencia a una de las categorías señaladas. Por lo tanto, la relación legal y reglamentaria o la relación contractual no son las que determinan la categoría a la que pertenece el servidor público sino la manera como se vincula laboralmente al empleado o al trabajador del Estado. De esta manera y a título de ilustración, si a un empleado se le vincula por contrato de trabajo o a un trabajador a través de acto administrativo, será procedente terminar el primero y revocar el segundo para realizar el nombramiento en el primero de los casos y celebrar el contrato de trabajo en el segundo evento.

“Tanto los empleados como los trabajadores del Estado desempeñan un empleo público, a partir del cual se establece, por principio, la vinculación laboral con la entidad u organismo público.

“La Constitución Política fija una amplia gama de principios en relación con el empleo, a partir de los cuales se estructura el régimen de ingreso, permanencia y retiro del servicio público.¹⁰ En relación con las materias específicas que interesan en esta oportunidad, la Carta contiene los elementos esenciales para la definición del empleo y los parámetros para su creación o supresión. El artículo 122 exige que no haya empleo que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento, que pertenezcan a una planta de personal y, cuando se trate de empleos de carácter remunerado, que estén previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente.¹¹ En concordancia con lo anterior, a las corporaciones públicas les compete fijar en el presupuesto nacional o de las entidades territoriales el monto global con cargo al cual se reconocerán las dotaciones o emolumentos de los empleos. Se señala también que corresponde al Presidente de la República, gobernador y alcalde la creación, fusión y supresión de los empleos de la respectiva administración central (C.P., arts. 189-14, 305-7 y 315-7).

“En el artículo 125 establece la siguiente tipología de los empleos públicos: de carrera, que constituye el principio general; de elección popular, de libre nombramiento y remoción, de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.¹²

“En relación con las causales de retiro, el inciso final del artículo 125 de la Constitución señala que éste se hará por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución y la ley.

“Este precepto constitucional fue desarrollado inicialmente por la Ley 27 de 1992 y luego por la Ley 443 de 1998, normas que señalan las diferentes modalidades de retiro del servicio público. El artículo 7º, literal c) de la Ley 27 de 1992, modificado por los artículos 37 y 39 de la Ley 443 de 1998, incluía la “supresión del empleo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8º de la presente ley” como causal de retiro del servicio.¹³

“De acuerdo con la reglamentación sobre la materia y con el fin de preservar los derechos de los servidores públicos, en los eventos en que se supriman cargos desempeñados en

propiedad por empleados inscritos en el escalafón de carrera administrativa, su titular tendrá la oportunidad de expresar libremente su intención de ser incorporado en un empleo equivalente en la nueva planta de personal o de ser indemnizado de acuerdo con factores previamente señalados en la ley. La supresión del cargo se basa en criterios objetivos, consagrados en la Constitución y la ley. Esta modalidad de retiro del servicio no admite criterio diferente a un presupuesto fáctico consistente en la efectiva supresión del cargo de la planta de personal de la entidad u organismo. Por lo tanto, el cambio de naturaleza, el cambio de denominación o la reclasificación de los cargos son circunstancias administrativas ajenas a la figura de la supresión del cargo y, según la ley, no constituyen causal de retiro del servicio para sus titulares en tanto en las hipótesis señaladas los empleos permanecen, aunque con modificaciones, en la nueva planta de personal.

“En estas condiciones, la estabilidad de la carrera administrativa se garantiza con la incorporación, cuando ella procede, o con la indemnización correspondiente. Este asunto fue expuesto por la Corte en la Sentencia C-370 de 1999 en los siguientes términos:

“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 sola 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. (.....)”¹⁴

“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.”¹⁵

“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 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. (Subrayas y negrillas no originales.

“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.”¹⁶

“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.”¹⁷

“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.

“Así las cosas, la indemnización que en la norma acusada se consagra no viola la Constitución, pues constituye un instrumento eficaz para resarcir el daño que el Estado le ocasiona al empleado público perteneciente a la carrera administrativa con ocasión de la supresión del cargo que venía desempeñando, sin interesar que esa decisión haya obedecido a claros fines de interés general o de mejoramiento del servicio.¹⁸ (resaltado fuera de texto)

“Como se aprecia, la carrera administrativa no otorga un fuero de inamovilidad para los empleados inscritos en ella, pues existen diferentes hipótesis en las cuales se puede producir el retiro del servicio, sin que medie necesariamente la aceptación expresa del empleado frente a la decisión de la administración. Esta circunstancia no exime a la autoridad administrativa del cumplimiento de los principios, garantías y procedimientos establecidos en la Constitución y la ley.

“Complementariamente, la posibilidad para que el empleado de carrera sea incorporado en casos de supresión de empleos dependerá de la manifestación expresa y positiva del interesado en tal sentido, de la existencia de cargos equivalentes en la nueva planta de personal y de la existencia de vacantes pendientes por proveer. En caso de no ser posible o de no ser solicitada la incorporación por el empleado, procederá la indemnización como resarcimiento del daño causado.

“De otro lado, en la medida en que la reestructuración de las entidades públicas se refleja en la supresión de cargos, es factible que tal decisión signifique el retiro del servicio de empleados que pertenezcan al sindicato. Aunque no existe, por principio, relación de

causalidad entre los procesos de reestructuración y la vulneración del derecho de asociación sindical, tal presunción puede desvirtuarse por parte de los interesados, para lo cual no será suficiente con señalar el número de afiliados al sindicato que fueron retirados del servicio. Corresponde a los interesados demostrar la mala fe del empleador al realizar el despido masivo de los trabajadores,¹⁹ en tanto es improcedente la vulneración de derechos en los eventos en que se produce una desvinculación razonable de trabajadores sindicalizados.²⁰ Incluso podría presentarse el evento en que el sindicato sea disuelto como consecuencia de la reestructuración de una entidad pública, sin que ello compruebe que la decisión de la administración obedeció a conductas tendientes a vulnerar el derecho de asociación sindical.

“Sobre el particular, en la Sentencia T-512 de 2001²¹ esta Corporación señaló lo siguiente en un caso semejante al que aquí se analiza:

¿Violan los procesos de reestructuración el derecho de asociación sindical? La respuesta ha de ser negativa. Como se indicó (...) los procesos en cuestión son inevitables en algunas ocasiones y responden a un ejercicio legítimo de las funciones públicas (argumento extensible a la libertad de empresa). Así las cosas, es posible que el proceso de reestructuración lleve a la disolución del sindicato, por reducción del número de afiliados.

“Frente al inevitable efecto que sobre las asociaciones sindicales tienen los procesos de reestructuración, la OIT ha señalado que sólo se pronunciará “sobre alegatos de programas y procesos de reestructuración o de racionalización económica, impliquen éstos o no reducciones de personal o transferencias de empresas o servicios del sector público al sector privado, en la medida en que hayan dado lugar a actos de discriminación o de injerencia antisindicales”²² y ha invitado a los patronos (sean Públicos o privados) a que realicen los procesos de ajuste con participación de los sindicatos, sobre la base de procesos de concertación. Enfáticamente ha señalado que “el respeto de la representación colectiva y una auténtica participación compatible con la libertad sindical sientan las bases para un clima de confianza y cooperación frente a unos cambios incesantes”²³, razón por la cual en sus decisiones sobre libertad sindical haya lamentado que “en los procesos de racionalización y reducción de personal no se consulte o se intente llegar a un acuerdo con las organizaciones sindicales”.²⁴ (resaltado fuera de texto)

“Las estructuras administrativas no son inmodificables en cuanto atienden a dinámicas que imponen cambios que les permita cumplir de una mejor manera los principios, fines y funciones del Estado y de la administración, entre los cuales sobresalen los principios de eficacia y economía (C.P. art. 209) para consolidar el Estado al servicio de la comunidad y la administración al servicio de los intereses generales (C.P. arts. 2º y 209). Cuando se lleve a cabo un proceso de reestructuración, bien puede implicar el retiro del servicio de empleados sindicalizados, con lo cual no se establece relación de causalidad ineludible entre la modificación de la planta de personal y la vulneración de los derechos de asociación sindical y de libertad de asociación sindical.”.

4. El caso concreto.

Al contestar a la demanda de tutela, la Secretaria de Gobierno Distrital y la Directora de Gestión Humana, afirmaron textualmente lo siguiente:

“El fundamento de la supresión del empleo que desempeñaba el tutelante está inserto en el correspondiente estudio técnico, prueba documental que se allega al expediente. El empleo en mención contemplaba en esencia las funciones de visitador zonal, sin embargo, en el análisis ocupacional se comprobó que las responsabilidades asignadas para éstos empleos no existe la función de campo, para concentrarse exclusivamente en las labores de oficina, lo que contradice lo previsto en la resolución No. 0821 de 1999, dictada por el Secretario de Gobierno; principio de razón suficiente para suprimir la totalidad de los empleos de auxiliar administrativo, código 550, grado 10 (ver folio 53 del estudio técnico”.

Efectivamente, al consultar el Estudio Técnico para la Modificación de la Planta de Personal de la Secretaría de Gobierno del Distrito Capital, se lee a folio 53 del documento:

“NIVEL ADMINISTRATIVO: Se suprimen veintiún (21) cargos de auxiliar administrativo Código 550 grado 10 con funciones de visitador zonal, quienes actualmente no ejercen dicha función, sino labores de oficina, se considera que la función mencionada requiere una mayor capacidad técnica, razón por la cual será reasignada al Profesional Universitario 340 13.”(folio 120 del expediente). (Subrayas y negrillas no originales).

Tomando en cuenta los criterios jurisprudenciales citados en capítulo inmediatamente anterior, la motivación que se acaba de transcribir en virtud de la cual se suprimió el cargo o

empleo que ocupaba el accionante, así como los argumentos de la apoderada del actor y los fundamentos de los jueces de tutela de primera instancia, la Sala arriba a las siguientes conclusiones:

Primera: Por mandato del Estatuto Superior, efectivamente el Estado debe adoptar políticas que hagan prevalecer el goce efectivo de los derechos de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, y por tal razón se debe adelantar el diseño y la ejecución de políticas de previsión, rehabilitación e integración social para los discapacitados, con el fin de que se conviertan en personas socialmente útiles y productivas.

Segunda: Sin embargo, las entidades estatales de todo orden, también con apoyo en contenidos de orden superior, pueden llevar a cabo la supresión de un cargo, no sólo de carrera administrativa, por razones tales como la reestructuración o modificación de la planta de personal, en virtud de 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.

Tercera: Resulta inevitable que el ejercicio de las facultades de la administración para la supresión de cargos, por reestructuración o modificación de la planta de personal, ejecutada con arreglo a la Constitución y la Ley, eventualmente conduzca a afectar los intereses particulares, no sólo de los disminuidos físicos, sino también de personas tales como las madres cabeza de familia, las que están a punto de adquirir su derecho a la pensión de jubilación, o aún las que por su edad no estarían en condición de acceder al mercado laboral, o también de aquellas que por su escasa o deficiente preparación académica o técnica tampoco podrían hacerlo, pues, esas circunstancias no pueden esgrimirse para perpetuar la permanencia en un determinado cargo o empleo, a riesgo de quebrantarse el principio fundamental de la igualdad. Además, es claro que la Constitución Política en su artículo 25 ampara el derecho al trabajo, pero no el derecho a ocupar un puesto de trabajo. Pensar lo contrario, implicaría inexorablemente que en las entidades públicas jamás se podría llevar a cabo la supresión de empleo alguno.

Cuarta: Cuando la supresión de empleo obedece a la reestructuración o modificación de la planta de personal de una entidad estatal y ésta tiene como fundamento mejorar la prestación del servicio público, controlar el gasto público, abolir la burocracia administrativa, por ejemplo, sin consideración alguna por las condiciones especiales o particulares de su titular o de quien lo ocupa en ese momento, bien sea en propiedad o de manera provisional, no puede afirmarse en estricto rigor jurídico que se quebrantan derechos fundamentales del afectado con la supresión del empleo o cargo.

Quinta: La acción de tutela sólo procede cuando aparece fehacientemente demostrada la violación de un derecho fundamental y, por consiguiente, la inexistencia de tal quebrantamiento conduce a su improcedencia, bien sea de manera principal o como mecanismo transitorio.

Sexta: En el caso concreto, la misma apoderada del demandante insistió en que en modo alguno había aseverado en la demanda que la especial condición física de su prohijado fue la que originó su retiro de servicio, de manera que, inútil resulta hacer cualquier disquisición en orden a determinar la violación de los derechos fundamentales al actor, quien, en todo caso, puede acudir a la jurisdicción ordinaria respectiva, para cuestionar el acto administrativo que estima lesivo de sus derechos.

Se confirmarán, por las anteriores razones, las sentencias materia de revisión en cuanto negaron el amparo deprecado por improcedente.

IV. DECISIÓN.

En mérito de lo expuesto, la Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución Política,

RESUELVE

Primero: CONFIRMAR las sentencias materia de revisión, de origen y fechas reseñados en la parte considerativa de esta providencia, mediante las cuales se negó la tutela impetrada a través de apoderado, por el ciudadano JAVIER PINZÓN RICO.

Segundo: ORDENAR que por Secretaría General se dé cumplimiento a lo previsto en el artículo 36 del decreto 2591 de 1991.

Notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ

Magistrada Ponente

JAIME ARAÚJO RENTERIA

Magistrado

ALFREDO BELTRÁN SIERRA

Magistrado

MARTHA VICTORIA SACHICA MENDEZ

Secretaria General

1 El texto de las normas es el siguiente: “Artículo 26. En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.”

2 Sentencia C-470/97, M.P. Dr. Alejandro Martínez Caballero.

3 Sentencia T-427 de 1992. MP Eduardo Cifuentes Muñoz. Fundamento Jurídico No 7. Ver igualmente la sentencia T-441 de 1993. MP José Gregorio Hernández Galindo.

4 Gaceta del Congreso No. 364 del 30 de octubre de 1995, págs. 14-15.

5 Sentencia C-016/98, M.P. Dr. Fabio Morón Díaz.

6 El legislador, a través del artículo 14 del Código Sustantivo del Trabajo, consagró expresamente el carácter de orden público de la normativa laboral; “ Artículo 14. Las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público, y por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables, salvo los casos exceptuados expresamente por la ley.”

7 Ver la Sentencia T-364/99, M.P. Dr. Alejandro Martínez Caballero, respecto de la Declaración de los derechos humanos proclamada por las Naciones Unidas en 1948, la Declaración de los derechos del deficiente mental aprobada por la ONU en 1971, la Declaración de los derechos de las personas con limitación, aprobada por la Resolución 3447 en 1975, el Convenio 159 de la OIT, la Recomendación 168 de la OIT (arts. 1-14), la Declaración de Sund Berg de Torremolinos de la UNESCO en 1981, la Declaración de las Naciones Unidas para las personas con limitación de 1983.

8 Magistrado Ponente Jaime Córdoba Triviño.

9 La denominación “servidor público” de la Constitución de 1991 sustituyó la de “empleado oficial” adoptada en 1968.

10 C.P., arts. 122, 123, 125, 127, 128, 135-5, 173-1, 175-1, 175-2, 180-1, 189-13, 189-14, 268-10, 272, 300-7, 305-7, 312, 313-6, 315-7 y 348, entre otros.

11 Hay cargos públicos no remunerados, como los de auxiliar ad-honorem en las defensorías de familia, definidos en el artículo 55 de la ley 33 de 1991, cuyas relaciones laborales y especiales con la administración pública son establecidas por el legislador, las cuales se basan en razones de conveniencia pública y de servicio público, con miras a la prevalencia del interés general.

12 El artículo 5º de la ley 443 de 1998, por ejemplo, como uno de los tipos de empleo público, “aquellos cuyas funciones deban ser ejercidas en las comunidades indígenas conforme con su legislación”.

13 La supresión del empleo constituye causal de terminación del contrato de trabajo con los trabajadores oficiales (C.P., art. 125). A su vez, la supresión del empleo como causal de retiro del servicio de los empleados públicos estaba consagrada en el artículo 25-c) del Decreto 2400 de 1968 y en el artículo 105-3 del Decreto 1950 de 1973.

14 Sentencia C-370 de 1999, M.P. Carlos Gaviria Díaz

15 Sent. C-527/94 M.P. Alejandro Martínez Caballero

16 Sent. C-613/94 M.P. Alejandro Martínez Caballero

17 Sent. C-479/92 M.P. José Gregorio Hernández Galindo y Alejandro Martínez Caballero, reiterada en C-104/94, C-527/94, C-96/95, C-522/95, entre otras.

18 M.P. Carlos Gaviria Díaz

19 Ver Sentencia SU-1067 de 2000, M.P. Fabio Morón Díaz

20 Ver Sentencia SU-998 de 2000, M.P. Alejandro Martínez Caballero

21 M.P. Eduardo Montealegre Lynett

22 Informe, caso núm. 1708 (Perú), párrafo 189; informe, caso núm. 1609 (Perú), párrafo 434; informe, casos núms. 1620 y 1702 (Colombia), párrafo 280; informe, caso núm. 1569 (Panamá), párrafo 16, e informe, caso núm. 1767 (Ecuador), párrafo 302, entre otros. Organización Internacional del Trabajo. Documento 1504 : Consulta y procesos de reestructuración, de racionalización y de reducción de personal. WWW.ILO.ORG

23 Informe SU VOZ EN EL TRABAJO. Organización Internacional del Trabajo