

Zipaquirá, Cundinamarca. 27 de septiembre del 2021.

Señores

**TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA (REPARTO)**

Referencia: ACCIÓN DE TUTELA

Accionados: COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC, UNIÓN
TEMPORAL MÉRITO Y OPORTUNIDAD DIAN 2020

Accionante: CÉSAR AUGUSTO FONSECA VERGARA

CÉSAR AUGUSTO FONSECA VERGARA, identificado con la cédula de ciudadanía N° 1094900675, residente en el municipio de Zipaquirá (Cundinamarca), actuando en nombre propio, acudo respetuosamente ante su despacho para promover ACCION DE TUTELA en contra la COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC, y la UNIÓN TEMPORAL MÉRITO Y OPORTUNIDAD DIAN 2020 por la vulneración a los derechos fundamentales de PETICIÓN, AL TRABAJO, IGUALDAD, MÉRITO, ACCESO A UN CARGO PÚBLICO. Fundamento mi petición en los siguientes:

I. HECHOS

1. La Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, expidió el Acuerdo N° 0285 del 19 de setiembre del 2020 *“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN, Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020”* en cuyo parágrafo del artículo 1° estableció que en cada etapa del proceso de selección se obliga la CNSC, las instituciones de educación Superior que lo desarrollen y los participantes inscritos. Añadió en su artículo 2° que es responsable de este proceso de selección la CNSC y, frente a los cursos de formación, la DIAN.
2. En dicho Acuerdo se convocaron 772 vacantes para el cargo de GESTOR III, código 303, grado 3, del nivel profesional.
3. Me inscribí para el mencionado cargo, identificado con el número OPEC 126580 cuyo propósito principal descrito en la convocatoria es: *“pt-cd-3006: promover la cultura de control mediante la ejecución de auditorías, evaluaciones y seguimiento a planes de mejoramiento, así como, contribuir con la gestión de los procesos disciplinarios internos, con la instrucción y sustanciación de los asuntos asignados,*

y al ejercicio de prevención de conformidad con la normativa, los procedimientos establecidos y los estándares internacionales.”, pagando el respectivo derecho de participación e inscribiéndome oportunamente a través de simo.cnsc.gov.co

4. La CNSC publicó también el Anexo “*Por el cual se establecen las especificaciones técnicas de las etapas de VRM, PRUEBAS ESCRITAS y CURSO DE FORMACIÓN del “Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020”, en la modalidad de ingreso, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al sistema específico de carrera administrativa de su planta de personal*” en cuyo ítem 3. Pruebas Escritas, indicó que se realizarían cuatro (4) pruebas a saber, sobre competencias básicas u organizacionales, sobre competencias funcionales, sobre competencias conductuales o interpersonales y de integridad, “*todas estas pruebas se van a calificar en una escala de cero (0) a cien (100) puntos, con una parte entera y dos (2) decimales truncados, comparando el desempeño del aspirante con el grupo de admitidos al mismo empleo que las presentaron*”. Asimismo, indicó que el peso porcentual de cada una de ellas era diferentes, 15%, 30%, 40% y 15% respectivamente.
5. Presenté la correspondiente prueba escrita, siendo publicados los resultados de la siguiente manera:

Listado de reclamaciones presentadas y respuestas		
Prueba	Última actualización	Valor
Competencias Básicas u Organizacionales (Empleos diferentes a los de nivel profesional de Procesos Misionales)	2021-08-20	66.66
Competencias Funcionales (Empleos diferentes de nivel Profesional de Procesos Misionales)	2021-08-20	83.05
VERIFICACION DE REQUISITOS MINIMOS	2021-09-17	Admitido

De manera global se calificaron las competencias básicas u organizacionales con 66.66 puntos, inferior a los 70 puntos mínimos requeridos para avanzar en el proceso, puesto que era de naturaleza eliminatoria, sin distinguir cuales eran básicas y funcionales. En competencias funcionales obtuve 83.05 puntos, que era de carácter clasificatorio, sin tampoco discriminar cuáles eran conductuales y de integridad.

6. Ante estos resultados, y conforme a lo previsto en la normativa del proceso, presenté reclamación en las oportunidades previstas, la primera parte radicada con el N° 425480413 y la segunda parte con el N° 422446823, respecto de lo que sería las pruebas de competencias básicas u organizacionales y de competencias funcionales calificados con 66.66 puntos, pues en lo demás me encontraba conforme con la calificación.
7. El 24 de septiembre del 2021, siendo las 19:03 horas, me fue notificada la respuesta a mis reclamaciones de manera desfavorable a las pretensiones, mediante oficio N° RECPE-DIAN-11553 del día 17 de ese mismo mes y año.

8. La mencionada respuesta fue suscrita por LIGIA JAQUELINE SOTELO como coordinadora General – Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020 – UNIÓN TEMPORAL MÉRITO Y OPORTUNIDAD DIAN 2020, con escrito que contenía además los logos de la Universidad Sergio Arboleda, CNSC, y la Fundación Universitaria del Área Andina, escrito que vulneró los derechos fundamentales invocados, en tanto fue incompleta y con su conclusión restringe mi participación en el proceso, conforme paso a exponer:

Reclamación	Respuesta
<i>“el cargo de GESTOR III, grado 3, código 303, mezcló dos funciones que son disímiles dentro de una entidad, pues la labor de auditoría – propia del control interno de gestión – no es posible concebirla junto a la labor disciplinaria – control interno disciplinario, pues necesariamente se contraponen, al ser aquella la encargada de identificar hallazgos disciplinarios, bajo las técnicas de varias disciplinas propias de la contaduría, la administración de empresas, economía, entre otras y, ésta, netamente de investigación y juzgamiento de conductas disciplinarias, poniendo en una misma persona roles de quejoso, investigador y juzgador, situación que, claramente va en contra del principio de convencionalidad (Convención Americana de Derechos Humanos – Ley 16 de 1972) y los propósitos de la Ley 1952 del 2019 y Ley 2094 del 2021.”</i>	<i>“... se tienen como referencia las competencias asociadas a los cargos con los dominios acorde al MERF Manual Específico de Requisitos y Funciones para los empleos de la planta permanente de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales.”</i> <u>RESPUESTA INCOMPLETA: No hay un análisis jurídico ni de calidad en el proceso que permitiera diferenciar las situaciones expuestas.</u>
<i>“ni las resoluciones, acuerdos, anexos y guías publicadas explican las técnicas empleadas para la calificación de la prueba, presupuesto básico para poder alegar un error aritmético o yerro alguno en la implementación de la misma, e incluso que permita ponderar apropiadamente el valor dado a cada pregunta, los máximos y mínimos establecidos, entre otras.”</i>	<i>“Para llevar a cabo el análisis psicométrico de los ítems que conformaron las pruebas aplicadas - DIAN, como parte de esta convocatoria se usó el modelo de Teoría Clásica de los Test (TCT), se calcularon los índices de discriminación, y de dificultad para cada pregunta, es decir se analizó con esta información si resultó fácil o difícil, a partir del porcentaje de respuestas correctas dentro del grupo, y cómo responden los grupos del mejor desempeño frente a los de bajo desempeño...”</i>
<i>PREGUNTA 2: Atendiendo a que la naturaleza de la pregunta buscaba auscultar manifestaciones del debido proceso, no es correcto que el evaluador prefiriera el concepto de legalidad, cuando conforme al Consejo de Estado “[...] (D)entro de las garantías del derecho al debido proceso consagrado en el artículo 29 de la Carta Política se encuentran las relacionadas a que «Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal</i>	<i>Se identifica que es la única respuesta correcta ya que el artículo 31 de la Constitución Política de Colombia señala en el 2º inciso que “El superior no podrá agravar la pena impuesta cuando el condenado sea apelante único”. Lo que corresponde a la aplicación del principio “No reformatio in pejus”, principio que les asiste a las personas de controvertir las decisiones judiciales ante una segunda autoridad, sobre la cual existe la prohibición, para el funcionario que resuelve la apelación de agravar la situación del apelante único. Principio aplicable en procesos penales o punibles y que se extiende a otras ramas del derecho como son las actuaciones administrativas y en forma concreta a las disciplinarias de naturaleza sancionatoria. Principio que tiene el</i>

<i>competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio (...) Quien sea sindicado tiene derecho a la defensa y a la asistencia de un abogado escogido por él, o de oficio, durante la investigación y el juzgamiento; a un debido proceso público sin dilaciones injustificadas; a presentar pruebas y a controvertir las que se alleguen en su contra; a impugnar la sentencia condenatoria, y a no ser juzgado dos veces por el mismo hecho».</i> (CONSEJO DE ESTADO SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO SECCIÓN SEGUNDA SUBSECCIÓN "A" Consejero ponente: RAFAEL FRANCISCO SUÁREZ VARGAS Bogotá, D.C. catorce (14) de febrero de dos mil diecinueve (2019) Radicación número: 11001-03-25-000-2014-00073-00). <i>De allí podría valorarse dos cosas, o se acepta mi respuesta como CORRECTA (A), pues la interposición de RECURSOS es una clara, obvia y concreta manifestación del debido proceso, o se ELIMINA esta pregunta por ser confusa, debido a que todas las opciones son correctas, ya que la legalidad también es expresión del debido proceso – leyes preexistentes (C).</i>	<i>carácter de derecho fundamental al consagrar un límite a la competencia del funcionario de segunda instancia el cual solo puede pronunciarse sobre lo desfavorable de quien apela sin perjudicar en mayor forma las consecuencias de quien ejerce el recurso.</i> <u>RESPUESTA INCOMPLETA: No se respondió frente a la solicitud de eliminación, por confusa pues en esta pregunta había lugar a su eliminación por confusa, pues la misma no estaba descrita de tal manera que se estuviera ante el no reformatio in pejus sino ante el ejercicio de un recurso.</u>
<i>PREGUNTA 9: La respuesta escogida como correcta por el evaluador (C) no responde coherentemente al texto propuesto que era la base para contestar la misma, pues la metodología impide que este tipo de preguntas se miren aisladamente al texto base. De allí que, siendo esencia de la lectura establecida el cumplimiento de los criterios de control de gestión establecidos por la entidad, al observar en un escenario de mantenimiento o cambios de los mismos, lo más apropiado es verificar los ajustes que deban implementarse para obtener los resultados deseados (A) y no quedarse inerte en los otros elementos que poco aportan para el mejoramiento del control (C). Recuérdese que el sistema de control interno debe ser intrínseco a la administración de la entidad y busca que esta sea más flexible y competitiva en el mercado, por lo que se producen ciertas limitaciones inherentes que impiden que el sistema como tal sea 100% confiable y donde cabe un pequeño porcentaje de incertidumbre, por esta razón se hace necesario un estudio adecuado de los riesgos internos y externos con el fin de que el control provea una seguridad razonable para la categoría a la cual fue diseñado, esto es, verificar ajustes. (Martínez</i>	<i>Se identifica que es la única respuesta correcta teniendo en cuenta que la definición de políticas y el establecimiento de procedimientos es un elemento del sistema de control interno, que permite generar un esquema organizativo en el cual se plasmen las actividades institucionales y la forma en que se deben ejecutar. Lo anterior de conformidad con lo establecido en el artículo 4 de la Ley 87 de 1993, el cual indica: Elementos para el Sistema de Control Interno. Toda entidad bajo la responsabilidad de sus directivos debe por lo menos implementar los siguientes aspectos que deben orientar la aplicación del control interno: (...) b. Definición de políticas como guías de acción y procedimientos para la ejecución de los procesos</i>

Fuentes Armando. (2011, abril 8). Implementación y mantenimiento del sistema de control interno. Caso INPUD, Cuba. Recuperado de https://www.gestiopolis.com/implementacion-y-mantenimiento-del-sistema-de-control-interno/). En conclusión, debe establecerse como respuesta correcta la A y no la C	
PREGUNTA 23: El texto base de la pregunta, propone una temática transversal, básicamente analizando una matriz DOFA del profesional de control interno desde las Debilidades y Amenazas, para aprovechar en concreto las Oportunidad y Fortalezas del proceso. De esta manera las Oportunidades parten del conocimiento de los procesos y como es aprovechada esa capacidad por el personal, para mejorar. Junto a las fortalezas también se señala la capacidad de conocer que hacemos mejor, con un diseño de objetivos y meta claras y precisas, que nos permitan aprovechar las oportunidades. Con todo, no se entiende la gran importancia que el evaluador le dio a la opción C donde se refiere al buen trato, cuando precisamente las oportunidades y fortalezas contribuyen directamente a la eficiencia establecida en la opción B. Por lo tanto solicito establecer como correcta la B y no la C	Se identifica que es la única respuesta correcta, porque el buen trato y protección que se le da a los servidores hace parte de las acciones esperadas en el principio de igualdad que, de acuerdo con el numeral 2 del artículo 3 de la ley 1437 de 2011, "En virtud del principio de igualdad, las autoridades darán el mismo trato y protección a las personas e instituciones que intervengan en las actuaciones bajo su conocimiento. No obstante, serán objeto de trato y protección especial las personas que por su condición económica, física o mental se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta".
PREGUNTA 25: Estamos frente al supuesto donde un usuario deambula desorientado por las instalaciones de la entidad. Al respecto el protocolo de atención de la Dian no prevé una descripción específica de la manera en cómo se debe actuar frente a estos casos, máxime si se está en desarrollo de otra labor. Al respecto luego de hacer el contacto inicial, durante la sintonía es preciso verificar la necesidad del usuario, la cual era encontrar determinada oficina, para que en la fase de desarrollo poderlo orientar con ese propósito, que encontrara su destino, sin descuidar, como se dijo, el compromiso en que el funcionario ya se encontraba, y sin poner en riesgo los diferentes bienes que podrían estar al alcance del usuario, por ello su acompañamiento con seguridad, por lo que siendo una actitud preventiva frente al riesgo, responsable frente al desempeño de la labor, y responsable para la correcta atención al usuario, debe dársele la máxima nota a la opción B, pues así lo describen los Protocolos de	Esta respuesta otorga tres (3) puntos porque el aspirante al dirigirse al ciudadano para indicarle la ruta acompañándolo a la salida del área, evidencia el compromiso hacia su función en el contexto público, primando la atención al usuario así esta acción requiera de la detención parcial y ágil de su actividad. Con esta opción de respuesta el aspirante asume su papel como servidor público y emprende acciones que reflejan un compromiso con la ciudadanía. Asimismo, demuestra su disposición para ponerse en el lugar de otros y apoyarlos en lo que requieran. RESPUESTA INCOMPLETA: Indica el evaluador en la respuesta a la reclamación (Pág. 9) que esta es una pregunta "sobre integridad" que conforme al Anexo técnico no puede ser tomada como de naturaleza eliminatoria, sino clasificatoria. Y al parecer fue incluida como aquella, lo cual va en desmedro de las reglas del proceso.

<i>servicio al ciudadano - grupo de servicio al ciudadano - Función Pública. 2017, donde privilegia cumplir el horario laboral y permanecer en el puesto de trabajo cuando la atención es presencia. Este documento hizo parte de la bibliografía sugerida para el concurso.</i>	
<i>Pregunta 26: Estamos frente a un usuario interno de la entidad que requiere apoyo en una labor concreta, a sabiendas de que tiene la capacidad para adelantar su trabajo. En ese sentido, el concepto de Design Thining como metodología que utiliza herramientas del mundo del diseño y la creatividad para descubrir cuáles son los problemas reales de los usuarios y plantear ideas innovadoras que supongan una solución, permite en la fase inicial de cualquier proyecto y también durante el proceso de búsqueda de posibles ideas o una nueva versión de un producto o servicio ya existente; facilita utilizar la capacidad de identificar oportunidades, tomar decisiones y ser capaz de adaptarse, donde otorgando los insumos al compañero de trabajo le permitirá, gracias a sus facultades personales, sacar adelante su labor, como primera medida, y ya solo después verificar en una reunión previa los resultados. En este sentido, debe dársele la más alta calificación a la opción B</i>	<i>Esta respuesta otorga tres (3) puntos ya que el aspirante al llamar al servidor para acordar una reunión de revisión del documento previamente a la entrega, muestra su disposición para acompañar y retroalimentar a la persona a su cargo lo que permite evidenciar el compromiso que posee como funcionario público, quien asume su rol y responsabilidad de guiar, revisar y atender con calidad los procesos de su área. Además, sus acciones permiten ver una actitud empática hacia las necesidades del otro funcionario.</i> <u>RESPUESTA INCOMPLETA:</u> Indica el evaluador en la respuesta a la reclamación (Pág. 9) que esta es una pregunta "sobre integridad" que conforme al Anexo técnico no puede ser tomada como de naturaleza eliminatoria, sino clasificatoria. Y al parecer fue incluida como aquella, lo cual va en desmedro de las reglas del proceso.
<i>PREGUNTA 44: Nos encontramos ante la atención al usuario que busca valerse de alguna influencia para obtener una solución rápida. En efecto con la opción B se satisface el requerimiento orientándolo a los canales de atención pertinentes, mientras que la opción C escogida por el evaluador indica una escucha previa y también dirigirlo a los canales de atención. Si bien la escucha hace parte del protocolo de atención, a descripción de la pregunta ya implicaba estar al final de la fase de sintonía que implica verificar, analizar y dar una solución, lo que efectivamente se hace a través de la opción B, que debe ser calificada como correcta.</i>	<i>Esta respuesta otorga tres (3) puntos porque escuchar el caso e informarle a la persona los procedimientos estándar que puede adelantar para el proceso, cumple en un alto grado con el valor de la honestidad debido a que, en primer lugar, procura ser cuidadoso con la información a su cargo, analizando la situación para la toma de decisiones. Así mismo, al comunicar los procedimientos a seguir demuestra el apoyo y promoción a los espacios de participación de los ciudadanos, da información veraz, y da un trato igual al ciudadano, guardando la rectitud y transparencia en el proceso. Por lo tanto, cumple a cabalidad con el valor de la honestidad, que se define como: "Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general"</i> <u>RESPUESTA INCOMPLETA:</u> Indica el evaluador en la respuesta a la reclamación (Pág. 9) que esta es una pregunta "sobre integridad" que conforme al Anexo técnico no puede ser tomada como de naturaleza eliminatoria, sino clasificatoria. Y al parecer fue incluida como aquella, lo cual va en desmedro de las reglas del proceso.
<i>PREGUNTA 53: El supuesto establecido en este cuestionamiento implica enfrentar entre aquello</i>	<i>Esta respuesta otorga obtiene tres (3) puntos porque agendarle un espacio de atención al servidor al final de su jornada laboral para</i>

que le solicita un superior y su vigencia, contra lo que se tramita con un sujeto y no es urgente. Escogí que el sujeto esperara, porque el protocolo de servicio en la atención de la DIAN, cartilla CT-AC-0054 indica que "Asuma el rol de servicio: Sea consiente del impacto de su labor en la vida y desarrollo de la ciudadanía que acude a usted, cuando tenga que retirarse del puesto de trabajo para adelantar una acción relacionada con el requerimiento del ciudadano cliente, tenga en cuenta lo siguiente: ■ La prioridad es el ciudadano cliente que está atendiendo. ■ Informe el motivo por el cual debe acudir a otro lugar; indíquelo el tiempo aproximado que deberá esperar. ■ Al regresar, agradézcale por su espera o discúlpese por la demora." Por lo que la opciones, al no estar jerarquizadas, todas son igualmente aplicables, es decir, la respuesta B y C son correctas. Adicionalmente debe decirse que dichas opciones causan confusión porque usa los conceptos de sujeto, usuario y servidor como sinónimas, cuando son claramente diferentes. Solicito se me califique con el mayor valor la opción B que yo di, o se elimine la pregunta.	revisar el caso cumple cabalmente con el valor de la justicia. Es así como demuestra un trato igualitario con los usuarios, respetando la cita agendada y ofreciendo un espacio alternativo al servidor. De igual forma, su decisión evidencia el reconocimiento de los derechos de la ciudadanía, al no interponer presiones externas o personales en su gestión pública, tornando esta situación imparcial e igualitaria. Por lo anterior, cumple con el valor de la justicia que se define como: "Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación" <u>RESPUESTA INCOMPLETA:</u> No señala para este preciso caso, como no aplica la determinación incluida en el protocolo de servicio en la atención de la DIAN, cartilla CT-AC-0054, que trae descrito un caso muy similar, mientras que la respuesta del evaluador no tiene un sustento al menos en manual o guía de la entidad. Adicionalmente se solicitó la Eliminación de la pregunta por ser confusa, al tratar algunos conceptos como sinónimos, cuando son diferentes. Y finalmente indica el evaluador en la respuesta a la reclamación (Pág. 9) que esta es una pregunta "sobre integridad" que conforme al Anexo técnico no puede ser tomada como de naturaleza eliminatoria, sino clasificatoria. Y al parecer fue incluida como aquella, lo cual va en desmedro de las reglas del proceso.
PREGUNTA 60: De acuerdo al protocolo de servicio en la atención de la DIAN, cartilla CT-AC-0054, no se describieron los elementos necesarios para poder colocar como la mejor calificada la opción C, pues no se supo en "primera instancia cual es el canal comunicativo empleado por el ciudadano cliente sordo, sea el lenguaje de señas, español escrito u oral." Antes de entrar a indagar por el motivo de su petición. Solicito eliminar esta pregunta, al carecer de coherencia con el protocolo señalado en la entidad.	Esta respuesta otorga tres (3) puntos porque acercarse al usuario emprendiendo una atención empática con la cual busca lograr una solución a la solicitud del mismo, cumple en alto grado con el valor del respeto. En este caso el aspirante reconoce sus limitaciones pero al mismo tiempo procura un trato amable e igualitario que dignifica al ciudadano pues procura involucrar la perspectiva del usuario para darle solución al requerimiento, dejando de lado estereotipos, prejuicios. De esta manera, el funcionario esta prestando un servicio amable y equitativo que caracteriza al servidor público. Por lo anterior, cumple a cabalidad con el valor de respeto que se define como: "Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición" <u>RESPUESTA INCOMPLETA:</u> No señala para este preciso caso, como no aplica la determinación incluida en el protocolo de servicio en la atención de la DIAN, cartilla CT-AC-0054, que trae descrito un caso muy similar, mientras que la respuesta del evaluador no tiene un sustento al menos en manual o guía de la entidad de manera concreta. Y finalmente indica el evaluador en la respuesta a la reclamación (Pág. 9) que esta es una pregunta "sobre integridad" que conforme al Anexo técnico no puede ser tomada como de naturaleza eliminatoria, sino clasificatoria. Y al parecer fue incluida como aquella, lo cual va en desmedro de las reglas del proceso.

<i>PREGUNTA 63: Este cuestionamiento es también de aquellos basados en una situación fáctica previamente expuesta y respecto de la cual debe guardar coherencia con la misma y las opciones de respuesta. El artículo 150 de la Ley 734 de 2002 establece que cuando hay duda sobre la identificación o individualización del autor de una falta disciplinaria se adelantará la indagación preliminar por el término necesario para cumplir su objetivo. Así las cosas, al no estar determinado en la queja quien fue el presunto responsable de ella, deben iniciarse indagación preliminar, ya que la función disciplinaria no solo se restringe a servidores públicos sino a particulares que cumplen funciones públicas (Art. 25 Ley 734 de 2002), que debe ser esclarecido, incluso determinando si es un simple particular, y de esa manera continuar o no con el desarrollo de la acción disciplinaria. De allí que es errónea la opción C escogida por el evaluador la cual restringe dicha acción a servidores públicos. La opción A es la acertada en tanto implica en conocimiento de la queja o el informe de queja, en cuya indagación se hace uso de las facultades de policía judicial para decretar y practicar pruebas (Artículo 148 Ley 734/02).</i>	<i>Se identifica que es la única respuesta correcta porque es deber de la Entidad por conducto de la oficina de control Interno Disciplinario, conocer de los asuntos disciplinarios contra los servidores públicos de sus dependencias, en estricto cumplimiento del Código Disciplinario Único (derogado a partir del 1 de julio de 2021 por el artículo 265 de la Ley 1952 de 2019), que establece: " ARTÍCULO 2o. TITULARIDAD DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA. Sin perjuicio del poder disciplinario preferente de la Procuraduría General de la Nación y de las Personerías Distritales y Municipales, corresponde a las oficinas de control disciplinario interno y a los funcionarios con potestad disciplinaria de las ramas, órganos y entidades del Estado, conocer de los asuntos disciplinarios contra los servidores públicos de sus dependencias.</i> <u>RESPUESTA INCOMPLETA: No se refiere a la posibilidad de investigar también a particulares que contempla la Ley 734/02, por lo que está descontextualizada del régimen disciplinario.</u>
<i>PREGUNTA 105: Conforme a la Sentencia T-393 de 1994 Corte Constitucional y que de manera uniforme se han proferido de manera similar, "La negativa a la práctica de pruebas sólo puede obedecer a la circunstancia de que ellas no conduzcan a establecer la verdad sobre los hechos materia del proceso o que estén legalmente prohibidas o sean ineficaces o versen sobre hechos notoriamente impertinentes o se las considere manifiestamente superfluas; pero a juicio de esta Corte, la impertinencia, inutilidad y extralimitación en la petición de la prueba debe ser objetivamente analizada por el investigador y ser evidente, pues debe tenerse presente que el rechazo de una prueba que legalmente sea conducente constituye una violación del derecho de defensa y del debido proceso. El derecho de toda persona de presentar pruebas y controvertir las que se alleguen en su contra dentro de un proceso disciplinario, constituye un derecho constitucional fundamental, y dado que la declaratoria de inconducencia de una prueba puede conllevar la violación del derecho de defensa y del debido</i>	<i>Se identifica que es la única respuesta correcta ya que, los sujetos procesales pueden aportar y solicitar la práctica de las pruebas que estimen conducentes y pertinentes. Serán rechazadas las inconducentes, las impertinentes y las superfluas y no se atenderán las practicadas ilegalmente aunado a ello en virtud del principio de legalidad. De igual forma se debe tener en cuenta el artículo 29 de la Constitución Política, el cual establece el debido proceso en todas las actuaciones tanto judiciales como administrativas, razón por la cual si dichos medios probatorios aportados no cumplen una función específica estos podrán ser rechazados.</i> <u>RESPUESTA INCOMPLETA: El análisis del contratista es muy restringido frente al régimen disciplinario y su construcción jurisprudencial.</u>

<i>proceso, con innegable perjuicio para el inculpado, el investigador debe proceder con extrema cautela y en caso de duda, optar por la admisión de la prueba." Por lo que en un principio esas pruebas aportadas deben valorarse de acuerdo a las reglas de la sana crítica como derecho de defensa que ejerce el investigado, no rechazarse, máxime cuando la defensa no expone una teoría del caso que permita contrastarla. Ahora, el cuestionamiento no dio los elementos necesarios para llegar a determinar si procedía o no el rechazo o la valoración de los documentos aportados como prueba. En consecuencia solicito se califique como correcta la opción B o la eliminación de la pregunta.</i>	
<i>PREGUNTA 113: la valoración que haga la Oficina de Control Interno Disciplinario frente al presunto hecho irregular donde un sujeto no cumple el horario laboral y se ausenta del mismo, no guarda relación con las opciones presentadas por el Evaluador, tanto así que cualquiera de ellas puede ser correcta, ya que el inicio de la acción disciplinaria si bien puede ser una manifestación del principio de celeridad (ART. 12 Ley 734/02), no es menos cierto que también lo sea del efecto inmediato de la norma procesal (Art. 7 Ley 734/02). En ese sentido solicito se califique como correcta la opción C o la eliminación de la pregunta</i>	<i>Se identifica que es la única respuesta correcta porque el principio de celeridad de la actuación disciplinaria consiste en el deber de impulsar, adelantar, gestionar y tramitar las actuaciones disciplinarias, para cumplir con los términos fijados por la ley, así como el cumplimiento de las funciones pertinente del cargo, como los deberes aplicables al caso de todo servidor público. Así lo dispone el Código Disciplinario Único, ley 734 de 2002 (Derogado a partir del 1 de julio de 2021 del artículo 265 de la ley 1952 de 2019) que indica lo siguiente: "Celeridad de la actuación disciplinaria. El funcionario competente impulsará oficiosamente la actuación disciplinaria y cumplirá estrictamente los términos previstos en este código". En el mismo sentido, el Código Disciplinario Único, considera como deber de todo servidor público: "Cumplir con diligencia, eficiencia e imparcialidad el servicio que se encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o perturbación injustificada o que implique abuso o indebido del cargo o función."</i> <u>RESPUESTA INCOMPLETA: No se refiere a la solicitud de eliminación de la pregunta, porque el supuesto fáctico enunciado o guarda relación concreta con cada una de las opciones, o todas estas resultan confusas, mal redactadas para el participante escoger solo una.</u>
<i>PREGUNTA 132: Los hechos descritos en la pregunta tienen que ver con el cobro de una obligación, no obstante la respuesta dada por el evaluador como correcta (A) no se relaciona con el cargo, por lo tanto no se puede hablar de celeridad, sino del debido proceso, opción C que debe ser calificada como correcta.</i>	<i>Se identifica que es la única respuesta correcta porque de conformidad con el código de procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo, ley 1437 de 2011 que en su artículo 3º numeral 13 se establece que incentivar el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, es una forma de aplicar el principio de celeridad. El citado numeral de dicho artículo consagra que: "En virtud del principio de celeridad, las autoridades impulsarán oficiosamente los procedimientos, e incentivarán el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, a efectos de que los procedimientos se adelanten con diligencia, dentro de los términos legales y sin dilaciones injustificadas".</i>
<i>PREGUNTA 137: Es correcta la opción B en tanto el abogado comisionado de la oficina de control</i>	<i>Se identifica que es la única respuesta correcta ya que, si bien el Código Disciplinario Único, Ley 734 de 2002 no determina el indicio como un</i>

<i>interno disciplinario valora los indicios de manera directa, conforme a la construcción realizada de las premisas (hechos ciertos y hechos desconocidos), donde según la Sección Tercera del Consejo de Estado, la prueba indiciaria se construye a partir de hechos probados (ciertos) que permiten establecer otros hechos (desconocidos), a través de la aplicación de reglas de la experiencia o principios técnicos o científicos. Una vez construida la prueba indiciaria se deberá valorarla teniendo en cuenta su gravedad, concordancia, convergencia y relación con los demás medios prueba que obren en el proceso, de allí a que no pueda decirse, como lo propone el evaluador, que base la sana crítica para la valoración de los indicios, pues debe observarse si fueron efectivamente contruidos.</i>	<i>medio de prueba, no por ello, el operador judicial o disciplinario debe omitir valorarlo, la ley citada, dispone en el 2º inciso del artículo 130 que "Los indicios se tendrán en cuenta al momento de apreciar las pruebas, siguiendo los principios de la sana crítica". Igual como lo precisa, la Ley 1952 de 2019 vigente a partir del 1 de julio de 2021 en el Artículo 149, cuando se pronuncia en el artículo 199 sobre la manera como se apreciara el indicio. Sin dejar de lado, que el artículo que el artículo 130 de la Ley 734 de 2002 al señalar los medios de prueba efectúa remisión a las reglas previstas en la Ley 600 de 2000, en lo referente a su práctica, norma que correspondía en su momento al anterior código de Procedimiento Penal, y que a la fecha lleva a considerar que la norma aplicable sería la Ley 906 de 2004 actual Código de Procedimiento Penal. Observando que esta ley también, elude incluir el indicio como medio de prueba o de conocimiento como lo precisa en el artículo 382, de otra parte, la jurisprudencia asimismo se refiere a la situación descrita, indicando que si bien, el indicio no tiene la categoría de medio de prueba no obstante, el mismo debe ser establecido como una herramienta de valoración.</i>
<i>PREGUNTA 61: Escogí la opción A porque de acuerdo al texto base, al no estar determinados los presuntos responsables de la conducta disciplinable, procede la Indagación Preliminar, pues ese es su propósito conforme a lo establecido en el artículo 150 de la Ley 734 de 2002. La opción B no responde de manera específica al cuestionamiento y la C no es aceptable. De manera personal afirmo que esta pregunta no me genera confusión alguna, está bien redactada.</i>	<i>para ningún aspirante. Es importante resaltar que en la Guía de Orientación al Aspirante para la presentación de las Pruebas Escritas y el Protocolo de Bioseguridad se informó con antelación a las citadas sobre las generalidades del proceso y que en caso de ser necesario se seguiría el proceso de eliminación de ítems en las prueba, el cual es indispensable toda vez que es una prueba diseñada para única aplicación y que por su carácter reservado se desarrolló a partir de un banco de preguntas originales sobre las cuales no existe evidencia empírica previa de uso que permitiera sustentar la calidad técnica, por lo cual el análisis psicométrico y la eliminación son parte de un adecuado tratamiento para la calificación; valga resaltar que se realizó cumpliendo los lineamientos del ANEXO N° 1 ESPECIFICACIONES Y REQUERIMIENTOS TÉCNICOS CNSC- PAMC DI7 DE 2020 de la convocatoria, y fue supervisado y consensuado con la CNSC, y que para todas la eliminación fue inferior a 30% de las preguntas en la prueba, manteniendo así una cantidad de preguntas que evalúan los dominios de las estructuras planteadas para el presente proceso. [...]</i>
<i>PREGUNTA 129: No encuentro errores en su redacción, siendo acertada la opción B que yo escogí, pues el código procesal administrativo y contencioso administrativo establece la posibilidad de repetir contra el funcionario en esa jurisdicción, no en la ordinaria.</i>	<u>RESPUESTA INCOMPLETA: No se atendió la solicitud de evaluar si las opciones dadas eran correctas o no, o en virtud de que análisis concretos y específicos se determinó que estas preguntas debían ser eliminadas pese a los argumentos expuestos.</u>
<i>Por lo anterior, el Evaluador solo podría tener como válidas 18 preguntas básicas, 96 funcionales y 34 conductuales, siendo las dos primeras de carácter eliminatorio. Sin entrar en sumar aquellas que debieron ser calificadas como correctas o con un puntaje superior, el total</i>	La fórmula matemática correspondiente es: $PD = 100 * x / n$ Donde • PD: es la calificación obtenida para el aspirante en la prueba. • x: corresponde a la suma de aciertos de las preguntas definitivas del aspirante en la prueba.

derivado es muy superior y alcanza para continuar en el proceso, incluso sin sumar el monto de aquellas preguntas que no obtuvieron la nota de 3, ubicadas entre la 25 a la 60, que en todo caso, siempre daban a favor al menos a un tercio del valor individual. Por lo anterior solicito que corrijan la sumatoria matemática de la calificación efectuada, y añadiendo las preguntas que sean señaladas como afirmativamente respondidas, se establezca el puntaje que merezca, siempre, superando el límite eliminatorio.

• *n*: corresponde al número total de preguntas definitivas que hacen parte de la prueba. Se excluyen las que por análisis psicométrico no cumplieron los parámetros de calidad técnica requeridos.

Luego para la calificación de las pruebas en la OPEC a la que usted aplicó se tiene por cada tipo de prueba que:

– Para las pruebas sobre competencias Básicas u organizacionales y Funcionales (eliminatorias) se hace uso del puntaje directo. Así pues, para su caso en particular se tiene los siguientes datos:

$$66,66 = 100 * 12 / 18$$

$$83,05 = 100 * 49 / 59$$

Fórmula para estimar el puntaje general de las pruebas escritas:

Y así a partir de los puntajes de cada prueba se calcula un puntaje general de la siguiente forma:

$$PF = (15\% * PBas) + (30\% * PFun) + (40\% * 0) + (15\% * 0)$$

Donde,

- *PF* es el puntaje general del evaluado.
- *PBas* es el puntaje del evaluado en la prueba sobre Competencias Básicas u Organizacionales.
- *PFun* es el puntaje del evaluado en la prueba sobre Competencias Funcionales.
- Los porcentajes corresponden a los pesos porcentuales de cada una de las pruebas. Ahora bien, conforme los resultados publicados usted NO APROBÓ las Pruebas Escritas.

RESPUESTA INCOMPLETA: No fueron solo doce (12) los aciertos que tuvo, fueron más que esos. Además están considerando en la ecuación solo las BÁSICAS, cuando deben ser sumadas con las FUNCIONALES, Pues es claro que las CONDUCTUALES son clasificatorias. Máxime, que en la misma tabla transcrita en la respuesta establece tal situación, y que hace parte de los documentos del proceso de selección: DEBE REASERSE LA VALORACIÓN ARITMÉTICA, PUES NO CUMPLE CON LOS CRITERIOS DEL PROCESO.

TABLA No. 3
PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE INGRESO DIAN
EMPLEOS DIFERENTES A LOS DEL NIVEL PROFESIONAL DE LOS PROCESOS MISIONALES

PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO PRUEBA	PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO GENERAL
Prueba de Competencias Básicas u Organizacionales	Eliminatoria	15%	70.00	70.00
Prueba de Competencias Funcionales	Eliminatoria	30%	70.00	
Prueba de Competencias Conductuales o Interpersonales	Clasificatoria	40%	No aplica	
Prueba de Integridad	Clasificatoria	15%	No aplica	
TOTAL		100%		

(...)

II. DERECHOS VULNERADOS O AMENAZADOS

Resulta menester indicar inicialmente que, en relación con el tema de la procedencia de la tutela en los concursos de méritos, el Consejo de Estado ha indicado que, *en la medida en que las decisiones que se dictan a lo largo del concurso son actos de trámite y que contra dichos actos no proceden los recursos de la vía gubernativa ni las acciones contencioso*

administrativas, los demandantes carecen de otros medios de defensa judicial para lograr la reincorporación al concurso. Así mismo, también se ha dicho que, de aceptarse, en gracia de discusión, que contra esos “actos de trámite” procede la acción de nulidad y restablecimiento del derecho, es lo cierto que el citado mecanismo judicial no resulta eficaz ni idóneo para la protección de los derechos fundamentales que normalmente se invocan en esa clase de demandas. (CONSEJO DE ESTADO, SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO, SECCION QUINTA, Consejera ponente: SUSANA BUITRAGO VALENCIA, Bogotá D. C., seis (6) de mayo de dos mil diez (2010), Rad. No.: 52001-23-31-000-2010-00021-01(AC)) Decisión que de manera pacífica ha encontrado sustento en los pronunciamientos de los altos tribunales del país.

De esta manera con todo respeto, considero que en la respuesta a las reclamaciones realizadas dentro del proceso de selección por méritos de la DIAN (Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020) de la que claramente resultan responsables todos los accionados, se están vulnerando los siguientes derechos:

- A. PETICIÓN
- B. TRABAJO
- C. ACCESO A CARGO PÚBLICO – PRINCIPIO DE MÉRITO
- D. IGUALDAD

La Corte Constitucional en sentencia T-340 del 2020, señaló que este derecho es de rango superior conforme al artículo 125 de la Constitución Política cuyo criterio es predominante para la designación y promoción de servidores públicos, mediante el cual se prohíbe que factores distintos al mérito pudiesen determinar el ingreso y la permanencia en la carrera administrativa, como resultaría la errónea evaluación que presenta el aspirante y los yerros aritméticos en su puntuación.

*Según lo ha explicado esta Corporación, la constitucionalización de este principio busca tres propósitos fundamentales. El primero de ellos es asegurar el cumplimiento de los fines estatales y de la función administrativa previstos en los artículos 2 y 209 Superiores. En este sentido, se ha dicho que la prestación del servicio público por **personas calificadas se traduce en eficacia y eficiencia de dicha actividad**. Además, el mérito como criterio de selección provee de **imparcialidad a la función pública**.*

*El segundo es materializar distintos derechos de la ciudadanía. Por ejemplo, **el derecho de acceder al desempeño de funciones y cargos públicos**; el **debido proceso**, visto desde la fijación de **reglas y criterios de selección objetivos y transparentes** previamente conocidos por los aspirantes; y el **derecho al trabajo**, ya que una vez un servidor público adquiere derechos de carrera, solo la falta de mérito puede ser causal para su remoción.*

*El tercer y último propósito perseguido por el artículo 125 Superior, es la **igualdad** de trato y oportunidades, ya que con el establecimiento de concursos públicos, en los que el mérito es el criterio determinante para acceder a un cargo, cualquier persona puede participar, **sin que dentro de este esquema se toleren tratos diferenciados injustificados, así como la***

arbitrariedad del nominador. Concretamente, la Corte ha sostenido que el principio de mérito “constituye plena garantía que desarrolla el principio a la igualdad, en la medida en que contribuye a depurar las prácticas clientelistas o políticas en cuanto hace al nombramiento de los servidores públicos o cuando fuese necesario el ascenso o remoción de los mismos, lo que les permite brindarles protección y trato sin discriminación de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.”. (Negrilla fuera de texto)

Los criterios objetivos establecidos en el proceso de selección no pueden ser obviados por las entidades y contratistas a cargo de los mismos, pues ellos no pueden considerarse letra muerta, sino que deben realizarse estrictamente para que se garanticen los derechos fundamentales constitucionales, y con ello, que ingrese en este caso, a la DIAN, personas idóneas, capaces y aptas para ocupar el cargo, teniendo en cuenta la categoría del empleo y las necesidades de la entidad.

Respecto de la función del concurso público como garantía de cumplimiento del mérito, en la Sentencia C-588 de 2009, en la cual se declaró inexecutable el Acto Legislativo 01 de 2008, “por medio del cual se adiciona el artículo 125 de la Constitución Política”, esta Corporación afirmó que:

"Estrechamente vinculado al mérito se encuentra el concurso público, pues el Constituyente lo previó como un mecanismo para establecer el mérito y evitar que criterios diferentes a él sean los factores determinantes del ingreso, la permanencia y el ascenso en carrera administrativa. Así pues, el sistema de concurso 'como regla general regula el ingreso y el ascenso' dentro de la carrera y, por ello, 'el proceso de selección entero se dirige a comprobar las calidades académicas, la experiencia y las competencias requeridas para el desempeño de los empleos', pues sólo de esta manera se da cumplimiento al precepto superior conforme al cual 'el ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes'.

El concurso es así un instrumento que garantiza la selección fundada en la evaluación y la determinación de la capacidad e idoneidad del aspirante para desempeñar las funciones y asumir las responsabilidades propias de un cargo, e impide que prevalezca la arbitrariedad del nominador y que, en lugar del mérito, favorezca criterios 'subjetivos e irrazonables, tales como la filiación política del aspirante, su lugar de origen (...), motivos ocultos, preferencias personales, animadversión o criterios tales como el sexo, la raza, el origen nacional o familiar, la lengua, la religión, o la opinión pública o filosófica, para descalificar al aspirante'. (Negrilla fuera de texto)

Como se indicó en la jurisprudencia referenciada, el concepto de mérito no carece de contenido, ni mucho menos es inerte en el servicio público, tanto así que el legislador expidió la Ley 909 de 2004, entre otras, para regular el ingreso y ascenso a los empleos de carrera. El artículo 27 de esta ley definió la carrera administrativa como “un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e **igualdad** de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público”. Asimismo, estableció que, para lograr ese objetivo, el ingreso, permanencia y ascenso en estos empleos se hará exclusivamente por mérito, a través de

procesos de selección en los que se garantice la transparencia y objetividad. Dentro de este contexto, el artículo 28 enlistó y definió los principios que deberán orientar la ejecución de dichos procesos, entre los que se encuentran: **el mérito, la libre concurrencia e igualdad** en el ingreso, la publicidad, la transparencia, la eficacia y la eficiencia.

Dicha ley atribuye a la CNSC no solo un deber de adelantar los procesos de contratación para seleccionar a la persona que pueda adelantar los procesos de mérito, sino también que es imperativa su función de administración y vigilancia de las carreras, lo que incluye sin lugar a dudas, su supervisión para evitar arbitrariedades por parte de los contratistas y la entidad misma que busca llenar sus vacantes.

Sobre estos mismos derechos se destaca también la Sentencia de la Corte Constitucional T-180 del 2015 en el cual este alto Tribunal señaló que la carrera administrativa busca que prevalezca el respeto a los derechos fundamentales en cuanto garantiza el **acceso al empleo público** en condiciones de **igualdad de oportunidades** e imparcialidad, evitando que fenómenos subjetivos de valoración según lo prevén los artículos 13 y 125 de la Carta Política, por lo que aquellos actos que vayan en contravía de estos principios vulneran el orden constitucional y legal, pues rompen el equilibrio entre los participantes de un concurso. En el caso concreto, veo vulnerado mis derechos desde que los ACCIONADOS no respondieron de manera completa mis reclamaciones, la suma aritmética que realizan no fue hecha conforme a los presupuestos establecidos en la convocatoria y que pretenden engañarme, y al no haber otro recurso posible en el mismo proceso, claramente carezco de medidas efectivas para garantizar condiciones más favorables que me permitan, en igualdad, acceder al empleo público al cual aspiro.

No es posible desprenderse de la importancia del derecho de petición, cuyas manifestaciones más importantes en el desarrollo de este tipo de concursos resulta ser la posibilidad de controvertir las decisiones que en cada etapa puedan presentarse, en general, las denominadas “Reclamaciones”. En efecto, al no encontrarme de acuerdo con la puntuación realizada a la denominada “Competencias Básicas u Organizacionales”, no solo por razones de contenido jurídico, sino también aritmético, donde se omite calificar la prueba conforme a los presupuestos definidos en la convocatoria y solo restringir para este aspecto, a 18 preguntas, es abiertamente arbitrario. En consecuencia, ejercí tal posibilidad de reclamación dentro de la oportunidad prevista, sin embargo, la respuesta, como se indicó de manera detallada, fue incompleta, antijurídica, y engañosa, lo que torna este derecho en vulnerado, pisoteado sin justificación alguna y que lesiona los demás derechos fundamentales invocados.

La última decisión de la Corte Constitucional referenciada, nos recuerda que la Carta Política fundamental en su artículo 23, consagró el derecho que tiene toda persona a presentar peticiones respetuosas ante las autoridades públicas, sea por razones de interés general o de

interés particular; estableciendo, que dichos escritos deberán gozar de una respuesta oportuna.

Recientemente en Sentencia C-951 de 2014, esta Corporación analizó en sede de control abstracto de constitucionalidad, el proyecto de ley estatutaria 65 de 2012 (Senado) y 227 de 2013 (Cámara) por medio del cual se reguló el derecho de petición.

En esa decisión, la Corte manifestó que esta atribución fundamental cumple una función valiosa para las personas, ya que por su conducto se garantizan otros derechos y se puede tener acceso a información y documentación que reposa en las entidades sobre situaciones de interés general o particular, siempre y cuando se atienda lo dispuesto en el artículo 74 de la Constitución, esto es que no se trate de información que por ley tenga el carácter de reservada.

[...]

*Asimismo, a juicio de este Tribunal, tiene relación con el artículo 209 de la Carta Política, que regula los principios de la función pública, como quiera que las solicitudes de las personas configuran por excelencia, la forma con la cual se inician las actuaciones de las autoridades, las cuales deben ceñirse a tales valores superiores. En el procedimiento del derecho de petición, **las entidades estatales y particulares deben actuar guiadas por la igualdad, la moralidad, la eficacia, la economía, la celeridad, la imparcialidad y la publicidad.** Resaltó el nexo del derecho de petición con la función pública, al advertir que esa garantía implica el “establecimiento de una comunicación efectiva entre la Administración y los Ciudadanos, cuya fluidez y eficacia constituye una exigencia impostergable para los ordenamientos organizados bajo la insignia del Estado Democrático de Derecho”.*

Respecto de su núcleo esencial, la jurisprudencia constitucional ha concluido que la petición incluye^[42]:

- “1. La posibilidad cierta y efectiva de elevar, en términos respetuosos, solicitudes ante las autoridades, sin que éstas se nieguen a recibirlas o se abstengan de tramitarlas.*
- 2. La obtención de una respuesta que tenga las siguientes características:*
 - (i) Que sea oportuna;*
 - (ii) **Que resuelva de fondo, en forma clara y precisa lo solicitado** lo cual supone que la autoridad competente se pronuncie sobre la materia propia de la solicitud **de manera completa, sin evasivas respecto a todos y cada uno de los asuntos planteados.***
 - (iii) Que la respuesta sea puesta en conocimiento del peticionario.^[43]”*

*En relación con la obligatoriedad de brindar una contestación de fondo, esta Corporación ha manifestado que “la respuesta de la Administración debe resolver el asunto, **no admitiéndose en consecuencia respuestas evasivas**, o la simple afirmación de que el asunto se encuentra en revisión o en trámite”.*

De allí que la respuesta de fondo, concreta, precisa con base en lo que es objeto de petición permita garantizar la realización plena de este derecho fundamental. Para el suscrito accionante no cabe posibilidad alguna de que se entienda que, la respuesta dada por la Unión Temporal contratista – y accionada – haya contemplado todos los aspectos que fueron puestos en consideración y que debía resolverse de manera clara e íntegra. Y lo que más sorprende aún, es que, al momento de resolver la ecuación, solo tenga a bien

incluir los cuestionamientos básicos y no los funcionales, sin distinguir el peso porcentual que corresponde a cada una, en una afrenta grosera a las reglas del proceso mismo de selección.

III. SOLICITUD DE MEDIDAS PREVENTIVAS - CAUTELARES

Con el fin de que no se llegue a vulnerar eventualmente derechos subjetivos de los demás participantes para acceder al cargo de GESTOR III, código 303, grado 3, del nivel profesional, número OPEC 126580, del Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020, en lo que respecta a esto, y de acuerdo a los argumentos expuestos, solicito se decrete como medida cautelar la siguiente:

La **prohibición de avanzar en las etapas siguientes** como lo es la publicación de lista de elegibles, hasta que se resuelva esta acción de tutela, incluso en una posible segunda instancia o revisión.

Adicionalmente, respetado juez constitucional, le solicito que valore la posibilidad de vincular a esta acción a los demás aspirantes al mencionado cargo.

IV. SOLICITUD DE TUTELA

Con fundamento en los hechos narrados y en las consideraciones expuestas, con el debido respeto le solicito JUEZ CONSTITUCIONAL ordenar a mi favor la TUTELA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES que han sido invocados como vulnerados y disponer:

1. **ORDENAR** a los accionados, en especial a la Unión Temporal Mérito y Oportunidad DIAN 2020, que en un término máximo de 48 horas proceda a dar respuesta completa y de fondo a la reclamación efectuada frente a los resultados de las pruebas escritas que presenté respecto del cargo de GESTOR III, código 303, grado 3, del nivel profesional, número opec 126580, Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020.
2. **ORDENAR** a los accionados que, de encontrarse la aplicación errónea de la ecuación matemática que se dispuso para desprender los resultados, se corrija la obtenida por los demás participantes.
3. **ORDENAR** a los accionados que, en el mismo término, procedan a realizar las anotaciones y cambios necesarios en la puntuación que me correspondería dentro de la convocatoria referenciada, que en todo caso sería superior a los 70 puntos.
4. **ORDENAR** a los accionados, incluir en el aplicativo SIMO las sentencias que resuelvan esta acción como sustento de la respuesta a las reclamaciones.
5. **ORDENAR** que, con base en lo anterior, integre la lista de elegibles de la entidad DIAN en lo correspondiente al cargo de GESTOR III, código 303, grado 3, del nivel profesional, número OPEC 126580.

V. PRUEBAS

Anexo al presente escrito como sustento de la acción las siguientes pruebas:

1. Pantallazo de aplicativo SIMO sobre mi estatus en el Proceso de Selección DIAN N° 1461 del 2020.
2. Copia de mi cédula de ciudadanía como accionante.
3. Copia del Acuerdo 0285 del 2020.
4. Copia anexo técnico.
5. Copia de las dos reclamaciones efectuadas dentro de la convocatoria.
6. Copia de la respuesta a las reclamaciones.

VI. JURAMENTO

Bajo la gravedad del juramento manifiesto que, por los mismos hechos y derechos, no he presentado petición similar ante ninguna autoridad judicial.

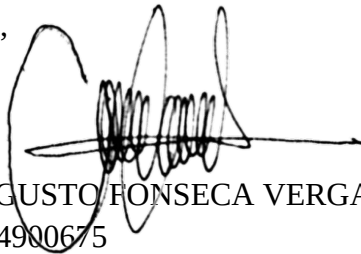
VII. NOTIFICACIONES

Las mías las recibiré en la dirección electrónica fonsecainlive@gmail.com o en la dirección y teléfono incorporada en el registro de la tutela ante la oficina de reparto.

El accionado COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC y la UNIÓN TEMPORAL MÉRITO Y OPORTUNIDAD DIAN 2020, en el correo notificacionesjudiciales@cns.gov.co; en la dirección Carrera 16 No. 96 - 64, Piso 7 - Bogotá D.C., Colombia - Código Postal: 110221 y en el teléfono (1) 3259700.

De usted,

Atentamente,



CÉSAR AUGUSTO FONSECA VERGARA
C.C. N° 1094900675

Email: fonsecainlive@gmail.com