REPUBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL
JUZGADO 006 FAMILIA DE ORALIDAD DEL CIRCUITO
SANTIAGO DE CALI

TIPO DE PROCESO: ESPECIAL

CLASE: TUTELA

DEMANDANTE: MARIA FAVIOLA QUINTO MOSQUERA

DEMANDADO: DIAN Y CNSC

FECHA DE RADICACION: NOVIEMBRE 28 DE 2023

NUMERO DE RADICACION **76001-31-10-006-2023-00533-00**

CUADERNO: 1

JUEZ: JOSE WILLIAM SALAZAR COBO

CONTIENE UNA EXPLICACIÓN SOBRE LA PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA EN EL MARCO DE CONCURSOS DE MÉRITOS CONVOCADOS POR LA CNSC EN EL NUMERAL 19º DE LOS HECHOS Y UNA SOLICITUD ESPECIAL DE PRUEBAS DE OFICIO SOLICITADA EN EL PUNTO VI DE LA PRESENTE ACCIÓN.

Señores
JUZGADO DEL CIRCUITO DE CALI - REPARTO.
E. S. D.

Referencia: ACCIÓN DE TUTELA.
Accionante: MARÍA FAVIOLA QUINTO MOSQUERA.
Entidades Accionadas: DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES (en adelante DIAN) y COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL (en adelante CNSC).

MARÍA FAVIOLA QUINTO MOSQUERA, identificada como aparece al pie de mi firma, en calidad de elegible de la **Convocatoria No. 1461 de 2020, Proceso de Selección DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES - DIAN**, actualmente inscrita en lista de elegibles **Resolución CNSC No 11413 del 20 de noviembre de 2021**, actuando a nombre propio y en ejercicio del artículo 86º de la Constitución Política, instauro la presente acción de tutela en contra **de la DIAN y de la CNSC** con el fin de que sean protegidos mis derechos fundamentales al acceso a cargos públicos por méritos, al trabajo, al debido proceso y al derecho fundamental de petición conculcados por tales entidades de la forma como se explica en los siguientes:

I. HECHOS

1º. Entre la CNSC y la DIAN se convocó a concurso de méritos mediante la **CONVOCATORIA PROCESO DE SELECCIÓN DIAN NO. 1461 DE 2020**, dentro de la cual fue ofrecida la **OPEC 126476** que ofertó un total **de tres (3) vacantes** definitivas del empleo denominado **Analista III, Código 203, Grado 03**[1], vacantes del empleo que dentro del manual de funciones de la DIAN se identifica con el **Código de la Ficha de Empleo CC-AU-2011**[2].

2º. Me inscribí a dicha OPEC y logré superar las etapas del concurso de méritos, por lo que quedé inscrita en la Lista de elegibles **Resolución CNSC No 11413 del 20 de noviembre de 2021** ocupando la **posición número 152 en lista (sin desempates),** de un total de **157** elegibles que resultamos inscritos.

3º. Una vez conformada la lista de elegibles, esta obtuvo firmeza a partir del **01 de diciembre de 2021**[3]**,** por lo que su vigencia de **dos (2) años**[4] se extiende hasta el **01 de diciembre de 2023**, es decir, le restan pocos días para perder vigencia.

---

[1] https://simo.cnsc.gov.co/#historicoOfertaEmpleo Consultar con el número de **OPEC 126476**

[2] Este código de ficha de empleo es la que identifica específicamente a un cargo con proceso, subproceso, funciones y requisitos de estudios y experiencia, dentro del total de cargos que pertenecen a la misma denominación **Analista III, Código 203, Grado 03.** Es decir, se usa para saber exactamente el cargo al cual participé, dato de vital importancia para lo que se comentará más adelante.

[3] https://bnle.cnsc.gov.co/bnle-listas/bnle-listas-consulta-general Consultar con: Nombre de proceso selección: **DIAN**; Nro. De empleo: **126476**.

[4] De conformidad con el artículo 34º del **Acuerdo CNSC No. 2020000002856 del 10 de septiembre de 2020** que reguló la convocatoria.

Por otra parte, obtenida la firmeza completa mi lista de elegibles, la DIAN efectuó los correspondientes nombramientos en período de prueba sobre las primeras **3** personas que ocuparon posición en mi lista de elegibles, con lo cual pasé a ocupar la posición **154ª** en mi lista de elegibles, a efectos de la recomposición automática de listas de elegibles[5] y teniendo en cuenta que se presentaron múltiples empates en posiciones anteriores a la mía.

4º. Es por lo anterior que, en caso del surgimiento de un número de vacantes suficientes hasta llegar a mi posición en lista que correspondieran a mismos empleos o empleos equivalentes respecto del cargo al cual me presenté identificado con número de OPEC **126476**, se deben efectuar las actuaciones administrativas correspondientes para que se dé el uso de mi lista de elegibles en orden de méritos.

5º. Más adelante la DIAN expidió del **Decreto 0419 del 21 de marzo de 2023** *Por el cual se amplía la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN-* en la cual se dio creación a un total de **430 (cuatrocientos treinta)** vacantes del cargo denominado **Analista III, Código 203, Grado 03,** tal como se observa a continuación:

430 (Cuatrocientos treinta)	Analista III	203	03	315 (Trescientos quince)	115 (Ciento quince)

Según el artículo 3º del Decreto, de este total de cargos creados, **315 (trecientos quince)** tendrían que proveerse en el año 2023, por cuestión de los *"Empleos por compromiso ingreso a la OCDE 2018".*

6º. Aunado a lo anterior, se sabe que al interior de la DIAN existe un amplio margen de personal nombrado mediante nombramiento en provisionalidad o en encargo, las cuales son formas transitorias y excepcionales de provisión de cargos de carrera administrativa según indica el Decreto 1083 de 2015, vacantes que en su lugar deberían ser provistas con quienes participamos en un concurso de méritos, quedamos inscritos en listas de elegibles y nos encontramos a la espera de obtener un nombramiento en período de prueba antes de que las listas pierdan su vigencia, en observación de las normas que rigen a la carrera administrativa (que se indicarán más adelante) y de los derechos fundamentales de los elegibles que nos encontramos a la espera de concretar estar derechos.

7º. A pesar de la creación de vacantes y de que existe múltiple personal nombrado mediante nombramiento en provisionalidad o en encargo y de que mi lista de elegibles está por perder vigencia el **01 de diciembre de 2023**, no he sido notificada de mi nombramiento en período de prueba, ni siquiera de que se estén adelantando acciones tendientes a ello, es decir, que se estén reportando las vacantes existentes o creadas y solicitando el uso de listas de elegibles para efectuar los nombramientos.

8º. Por lo anterior, en aras de obtener información sobre la existencia de dichas vacantes que pudieran corresponder a mismos empleos o empleos equivalentes en la planta de personal **de la DIAN** sobre las cuales pudiera efectuarse

[5] De conformidad con el artículo 33º del **Acuerdo CNSC No. 2020000002856 del 10 de septiembre de 2020** que reguló la convocatoria

mi nombramiento en período de prueba, elevé un derecho de petición en fecha **26 de octubre de 2023** a esta entidad y a la **CNSC**[6] como entidad vigilante de los sistemas de carrera administrativa, en el cual solicité:

2. PETICIONES

Las peticiones estarán dirigidas en el siguiente orden:

***2.1.** Peticiones para la **DIAN**;*
***2.2.** Peticiones para la Comisión Nacional del Servicio Civil;*
***2.3.** Peticiones conjuntas para la **DIAN** y la Comisión Nacional del Servicio Civil.*

***2.1.** Peticiones para la **DIAN**:*

***2.1.1-** Respecto del **Decreto 0419 del 21 de marzo de 2023** Por el cual se amplía la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN- en la cual se dio creación a un total de **430 (cuatrocientos treinta)** vacantes del cargo denominado **Analista III, Código 203, Grado 03,** se me informe:*

a-** Cuántas de estas vacantes fueron asignadas al Código de la Ficha de Empleo **CC-AU-2011** ofertadas por la OPEC 126476 a la cual me inscribí**.

***b-** Respecto de las vacantes que corresponden al Código de la Ficha de Empleo **CC-AU-2011,** se me informe la dependencia y ubicación geográfica donde quedó ubicada cada vacante.*

***c-** Respecto de las vacantes que corresponden al Código de la Ficha de Empleo **CC-AU-2011,** se me informe de cada vacante si está ocupada por personal nombrado en período de prueba, en propiedad, en provisionalidad, en encargo, o no provista.*

***d-** Respecto de las vacantes que corresponden al Código de la Ficha de Empleo **CC-AU-2011** creadas por el decreto, solicito que se me informe si dichas vacantes ya fueron reportadas a la CNSC de conformidad con el Acuerdo CNSC 165 de 2020 y Circular Externa CNSC 0011 de 2020.*

En caso de no haberlo hecho, solicito que se haga el reporte de las vacantes a la plataforma Virtual SIMO de la CNSC siguiendo los instructivos dispuestos en los Anexos Técnicos 1 y 2 de la Circular Externa CNSC 0011 de 2020 y se me informe cuando se hubiera realizado.

***e-** En caso de que las vacantes creadas aún no hubieran sido distribuidas entre los distintos procesos y subprocesos que cuentan con cargos denominados **Analista III, Código 203, Grado 03,** solicito comedidamente que se me informe el tiempo prudencial dentro del cual se haría tal distribución de cargos, y se me informe las razones de hecho y derecho por las cuales aún no se ha hecho la distribución de las vacantes.*

***f-** En caso de que las vacantes denominadas **Analista III, Código 203, Grado 03** creadas por el decreto hubieran sido distribuidas en otras fichas de empleo de esta misma descripción de empleo, solicito que se me informe cuál o cuáles fichas de empleo fueron favorecidas por la creación de vacantes y el número de OPEC, en caso de tenerlo, al que fueron reportadas en consecuencia.*

[6] Se adjuntan los radicados de las peticiones elevadas.

2.1.2- *De conformidad con el Manual de Funciones de la DIAN, las vacantes ofertadas por la* ***OPEC 126476*** *a la cual concursé y por la cual fue conformada la lista de elegibles* ***Resolución CNSC No 11413 del 20 de noviembre de 2021*** *en la cual actualmente ocupo la* ***154ª posición*** *por recomposición automática de listas****,*** *son vacantes del cargo denominado* ***Analista III, Código 203, Grado 03*** *que dentro del manual de funciones de la entidad está identificado con el Código de la Ficha de Empleo* ***CC-AU-2011.***

En ese sentido, solicito comedidamente que, de la ***TOTALIDAD*** *de vacantes del cargo denominado* ***Analista III, Código 203, Grado 03*** *pertenecientes a su planta global de personal, se me informe la situación jurídica actual de las vacantes de este cargo que estén* ***ESPECÍFICAMENTE*** *identificadas con el* ***Código de la Ficha de Empleo CC-AU-2011*** *dentro del manual de funciones de la entidad, donde se detalle lo siguiente de cada vacante:*

a- *Estado de provisión de cada vacante, esto es, si cada vacante actualmente está cubierta por personal de carrera administrativa con nombramiento en período de prueba o en propiedad; o si se encuentra con nombramiento en provisionalidad o en encargo; o si se encuentran en vacancia definitiva sin proveer.*

b- *Dependencia y ubicación geográfica a la cual pertenezca* ***actualmente*** *la vacante, así como se me informe el número y fecha de resolución por medio de la cual fue nombrado el servidor en la vacante, sea que se trate de un servidor de carrera administrativa en período de prueba, en propiedad o un servidor nombrado en provisionalidad o en encargo.*

c- *Para aquellas vacantes provistas mediante nombramiento en provisionalidad o en encargo, o que estén en vacancia definitiva sin proveer, solicito que me informe si dichas vacantes ya se encuentran reportadas a la CNSC de conformidad con el Acuerdo CNSC 165 de 2020 y Circular Externa CNSC 0011 de 2020.*

En caso de no haberlo hecho, solicito que se haga el reporte de las vacantes a la plataforma Virtual SIMO de la CNSC siguiendo los instructivos dispuestos en los Anexos Técnicos 1 y 2 de la Circular Externa CNSC 0011 de 2020 y se me informe cuando se hubiera realizado y se me envíe copia del comunicado por medio del cual se hizo el reporte de vacantes ante la CNSC.

d- *Para aquellas vacantes ocupadas mediante nombramiento en encargo, solicito comedidamente que se especifique si la vacancia que cubre dicho encargo se trata de una vacancia definitiva o una vacancia temporal.*

e- *De la totalidad de vacantes de su planta de personal global de este cargo, solicito que se especifique cuántas y cuáles vacantes están atadas a la provisión que se les haga mediante la* ***Convocatoria DIAN 2021 o la de 2022*** *que en estos momentos se encuentra en curso, en caso de que dicha convocatoria hubiera ofertado vacantes pertenecientes al cargo* ***Analista III, Código 203, Grado 03*** *que dentro del manual de funciones de la DIAN se identifica con el Código de la Ficha de Empleo* ***CC-AU-2011****.*

2.1.3- *Respecto del cargo denominado* ***Analista III, Código 203, Grado 03*** *que dentro del manual de funciones de la entidad está identificado con el Código de la Ficha de Empleo* ***CC-AU-2011*** *al cual concursé en la Convocatoria DIAN 2020, me informe si en la modalidad* ***ascenso o abierto****, sean en esta convocatoria o en la Convocatoria DIAN 2021, existe otra lista de elegibles además de la que hago parte,* ***Resolución CNSC No 11413 del 20 de noviembre de 2021,*** *que se encuentre vigente y que hubiera ofertado el mismo cargo con idéntica ficha de empleo, y en caso afirmativo, se me informe cuál es el número de la OPEC por la cual se conformó la lista y se me informe sobre la movilidad que ha sufrido dicha lista de elegibles, es decir, se me informe el último elegible de dicha lista que fue nombrado.*

2.1.4- *Informe la situación jurídica actual de provisión de las* ***tres (3)*** *vacantes de la* ***OPEC 126476*** *en cuya lista de elegibles me encuentro inscrito, informando las novedades del surgimiento de vacantes y movilidad que ha sufrido la lista de elegibles hasta la fecha.*

2.1.5- *Respecto del concepto de empleos equivalentes sobre vacantes surgidas con posterioridad, al que se refiere el artículo* ***36º del Decreto Ley 927 de 2023,*** *solicito comedidamente que se me informe:*

a-*Cuáles vacantes (identificándolas con el Código de la Ficha de Empleo que consta en el manual de funciones de la DIAN) tienen la condición de* ***EMPLEOS EQUIVALENTES*** *respecto de las vacantes del empleo denominado* ***Analista III, Código 203, Grado 03*** *que dentro del manual de funciones de la DIAN se identifican con el Código de la Ficha de Empleo* ***CC-AU-2011,*** *y en caso de haberlos, se me reporte la cantidad de vacantes que se encuentran en vacancia definitiva sin proveer y en vacancia definitiva provistas excepcionalmente mediante nombramientos en provisionalidad o en encargo.*

b-*Respecto de las vacantes que resultan ser* ***empleos equivalentes*** *respecto de las vacantes del empleo denominado* ***Analista III, Código 203, Grado 03*** *que dentro del manual de funciones de la DIAN se identifican con el Código de la Ficha de Empleo* ***CC-AU-2011,*** *me informe si existen listas de elegibles vigentes que pudieran ser usadas por concepto de mismos empleos.*

2.2. *Peticiones para la* ***Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC***

2.2.1- *Respecto del cargo denominado* ***Analista III, Código 203, Grado 03*** *que dentro del manual de funciones de la DIAN se identifica con el Código de la Ficha de Empleo* ***CC-AU-2011[7] ofertadas por la OPEC 126476****, solicito que se me informe:*

a- *La cantidad de vacantes reportadas por la DIAN al aplicativo SIMO de la CNSC con posterioridad a la Convocatoria DIAN 2020 que corresponden al cargo descrito y la fecha en que se hizo el reporte de tales vacantes.*

b- *En caso de que la DIAN hubiera reportado vacantes pertenecientes al cargo descrito, al aplicativo SIMO de la CNSC, solicito se me informe si sobre dichas vacantes fue expedida autorización para el uso de listas de elegibles vigentes y la fecha y número de la resolución de la lista de elegibles autorizada.*

c- *En caso de que la DIAN hubiera reportado vacantes con la denominación del cargo descrito, pero* ***NO*** *hubiera solicitado el uso de las listas de elegibles vigentes, como el caso de la lista en la que me encuentro inscrito, solicito comedidamente que se autorice el uso de mi lista de elegibles,* ***Resolución CNSC No 11413 del 20 de noviembre de 2021,*** *para darles provisión en orden de méritos, teniendo en cuenta que son vacantes que cumplen con las condiciones de* ***MISMOS EMPLEOS*** *respecto de la OPEC* ***126476*** *a la cual me presenté en la convocatoria, de conformidad con el artículo 6º de la Ley 1960 de 2019 y el Criterio Unificado CNSC del 16 de enero de 2020.*

2.2.2. *Solicito que se me informe detalladamente si el parágrafo transitorio del* ***artículo 36 del Decreto Ley 927 de 2023****, al impedir que se usen las listas de elegibles para la provisión de las vacantes en vacancia definitiva cuando estuvieran provistas en provisionalidad o en encargo, no entra en contravía de los artículos* ***4º y 125º de la Constitución Política de Colombia, de los principios rectores que rigen la carrera administrativa contenidos en la Ley 909 de 2004, de los principios del actuar administrativo contenidos en la Ley 1437 de 2011 y en el artículo 209 de la***

[7] Se adjunta la ficha del empleo obtenido desde el manual de funciones de la DIAN.

Constitución política de Colombia, *y en general de las normas que rigen la carrera administrativa que deben ser vigiladas y defendidas por la CNSC según lo ordena el artículo* ***130º*** *constitucional. En caso negativo o afirmativo, solicito que se me explique con razones de hecho y de derecho.*

2.3. *Peticiones conjuntas para la* ***DIAN y la Comisión Nacional del Servicio Civil:***

2.3.1- *Solicito comedidamente a sus despachos que articulen sus esfuerzos administrativos tendientes a que se le dé uso a mi lista de elegibles,* ***Resolución CNSC No 11413 del 20 de noviembre de 2021,*** *para la provisión de las vacantes que se encuentren en vacancia definitiva en la planta de personal de la DIAN que correspondan al empleo denominado* ***Analista III, Código 203, Grado 03*** *que dentro del manual de funciones de la DIAN se identifica con el Código de la Ficha de Empleo* ***CC-AU-2011 y las vacantes de los cargos que le sean iguales o equivalentes,*** *sea que se encuentren en vacancia definitiva sin proveer o en vacancia definitiva provistas temporal y excepcionalmente mediante nombramientos en provisionalidad o en encargo, en observancia y aplicación del* ***artículo 24 numerales 5º y 6º y artículo 36º del Decreto Ley 927 de 2023 y de los principios constitucionales que rigen la carrera administrativa, la función pública y el actuar administrativo.***

2.3.2. *Consecuente con mis peticiones anteriores, solcito comedidamente que una vez sea autorizado el uso de la lista general de elegibles para mismo empleos o empleos equivalente a la que se refiere el* ***numeral 9º del artículo 2º del Acuerdo CNSC 165 de 2020*** *o el uso de mi lista de elegibles* ***Resolución CNSC No 11413 del 20 de noviembre de 2021,*** *y en caso de que existan vacantes suficientes****,*** *que se genere y se me notifique mi nombramiento en período de prueba, previa realización de una audiencia pública de escogencia de vacantes de conformidad con el* ***Acuerdo CNSC 166 de 2020*** *(puesto que las vacantes corresponden a diferentes ubicaciones geográficas), y se me otorguen los términos de ley para la aceptación del nombramiento y toma de posesión en el cargo.*

9º. Aunque esperé pacientemente a que me fueran ofrecidas respuestas por parte **de la DIAN** y de la **CNSC** sobre los interrogantes planteados, hasta la fecha no recibí respuesta por parte ninguna de las entidades, vulnerando así mi derecho fundamental de petición.

Sobre lo anterior, además debo aclarar que la DIAN y la CNSC no se encuentran incursos en ninguna clase de impedimento que les impida proporcionarme la información que solicité, puesto que se trata de información que no puede ser considerada como reserva legal, según lo establecido en **La Ley 1712 de 2014** ***"Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones",*** puesto que es al contrario, los artículos **9º, 11º y 24º de esta ley** me permiten indagar por dicha información.

Sobre esto se ha pronunciado la Honorable Corte Constitucional mediante Sentencia **C-326 de 1997**, que al respecto ha instituido:

"La información de carácter académico y laboral ***no está sustraída al conocimiento público****, con base en ella la persona se da a conocer en el ámbito social y se promociona en el mercado laboral,* ***sin que su consignación en un sistema de información público amenace su derecho fundamental a la intimidad****,* ***mucho menos cuando ella ha sido voluntariamente suministrada por quien expresamente ha manifestado su interés de ofrecer sus servicios a la administración pública, que es lo que hace la persona natural cuando diligencia el formato único de hoja de vida que se le exige como condición previa***

<u>para considerar su contratación con el Estado,</u> *o la persona natural o jurídica que en su calidad de consultor se inscribe en el correspondiente registro. El Estado, a través del legislador, está habilitado para diseñar e imponer la utilización de esos instrumentos técnicos, que de una parte le permiten garantizar la vinculación de los más capaces y de los más idóneos a la administración, bien sea como servidores públicos o como contratistas, y de otra le permiten impulsar la realización de los principios rectores de la administración pública, siempre y cuando el contenido de dichos instrumentos no desconozca principios fundamentales de las personas, y contemplen, ellos mismos, mecanismos de control que eviten un uso indebido de la información que los nutre."*

En similar sentido, la Ley 1755 de 2015, *por medio de la cual se regula el Derecho Fundamental de Petición y se sustituye un título del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo*, se refiere al carácter reservado de los documentos, así:

ARTÍCULO 24. Informaciones y documentos reservados*. Solo tendrán carácter reservado las informaciones y documentos expresamente sometidos a reserva por la Constitución Política o la ley, y en especial:*
(…)
3. Los que involucren derechos a la privacidad e intimidad de las personas, incluidas en las hojas de vida, la historia laboral y los expedientes pensionales y demás registros de personal que obren en los archivos de las instituciones públicas o privadas, así como la historia clínica.
(…)
PARÁGRAFO*. Para efecto de la solicitud de información de carácter reservado, enunciada en los numerales 3, 5, 6 y 7 solo podrá ser solicitada por el titular de la información, por sus apoderados o por personas autorizadas con facultad expresa para acceder a esa información".*

Sobre esto es bueno aclarar que la norma no se refiere a que las hojas de vida, historias laborales y expedientes pensionales y demás registros personales sean información reservada, sino que lo es aquella información que está contenida en dichos documentos cuando se involucran derechos a la privacidad e intimidad de las personas, pues de lo contrario no se entendería como información reservada, aun cuando repose en dicha clase de documentos.

De otra parte, es igualmente pertinente dar aplicación a las disposiciones legales contenidas en la Ley 1581 de 2012, *por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales,* que define como datos sensibles "aquellos que afectan la intimidad del titular o cuyo uso indebido puede generar su discriminación, tales como **<u>aquellos que revelen el origen racial o étnico, la orientación política, las convicciones religiosas o filosóficas, la pertenencia a sindicatos, organizaciones sociales, de derechos humanos o que promueva intereses de cualquier partido político o que garanticen los derechos y garantías de partidos políticos de oposición así como los datos relativos a la salud, a la vida sexual y los datos biométricos</u>**".

Además es bueno recordar que **la Ley 1712 de 2014** establece:

ARTÍCULO 29. Responsabilidad Penal. *Todo acto de ocultamiento, destrucción o alteración deliberada total o parcial de información pública, una vez haya sido objeto de una solicitud de información, será sancionado en los términos del artículo 292 del Código Penal.*

10º- Conforme a lo anterior, lo indicado sería acudir a su despacho en sede de tutela para solicitarle comedidamente su colaboración, con la finalidad de que ordene al **DIAN** y a la **CNSC** a que respondan de forma completa, clara y de

fondo **a cada uno de los interrogantes planteados según corresponda**, de la petición que radiqué ante las entidades en fecha **26 de octubre de 2023,** en respeto de mi derecho fundamental de petición contenido en el artículo 23º de la Constitución Política de Colombia. No obstante, lo cierto es que la finalidad de mi petición no solamente era obtener información por parte de las entidades, sino que el fondo del asunto es obtener la garantía de mis derechos fundamentales relacionados con el mérito, es decir, obtener un nombramiento en período de prueba antes de que mi lista de elegibles pierda vigencia.

11º. Por lo anterior, puesto que mi lista de elegibles está en la recta final de su vigencia, restando solamente días para que ello ocurra, no solamente puedo acudir a su despacho para que proteja mi derecho fundamental de petición, sino además y fundamentalmente la protección de mis demás derechos fundamentales relacionados con el mérito, pues de lo contrario sufriría en mi contra el perjuicio irremediable del vencimiento de mi lista de elegibles sin haber obtenido un nombramiento en período de prueba, o en caso de solamente obtener la protección de mi derecho de petición, para la fecha cuando obtenga la respuesta e intente adelantar acciones adicionales en defensa de mis demás derechos invocados, ya mi lista habrá perdido su vigencia. Con eso, me queda rogar a su despacho que acceda a las pretensiones de la presente acción de tutela, así como a la solicitud de las pruebas de oficio que respetuosamente le solicito en el líbelo correspondiente, con la finalidad de que su despacho pueda obtener la información que no logré obtener mediante mi derecho de petición, dada la relevancia que dicha información tiene para confirmar la vulneración de derechos fundamentales por mí advertida y decidir en protección de estos en consecuencia.

12º. Ahora bien, es dable aclarar en este punto que las **315 (trecientos quince)** vacantes creadas que tendrían que proveerse en el año 2023 por motivo de los *"Empleos por compromiso ingreso a la OCDE 2018",* que corresponden a la denominación **Analista III, Código 203, Grado 03**, pudieron haber quedadas asignadas a una o varias de las múltiples **fichas de empleo** de esta misma denominación que existen, de las cuales, por ejemplo, hace parte la ficha de empleo **CC-AU-2011** que ofertó las vacantes a las cuales participé.

Es transcendental dar claridad sobre esto, puesto que el **código de la ficha del empleo** es el único que permite identificar de manera específica si fueron creadas vacantes que sean iguales o equivalentes a la cual me presenté en la convocatoria con las cuales se pueda usar mi lista de elegibles en orden de mérito, o por otro lado, permite identificar si para la misma ficha de empleo hay personal nombrado en provisionalidad o en encargo.

En ese sentido, cobra importancia que dentro de mi petición radicada ante las entidades accionadas el **26 de octubre de 2023**, hubiera preguntado específicamente por el **código de ficha de empleo CC-AU-2011**, porque si indagaba solamente con la denominación del empleo **Analista III, Código 203, Grado 03** la entidad iba a responder de forma general sobre todos los cargos que guardan la misma denominación, pero no de manera específica sobre la existencia de vacantes o la creación de vacantes que sean iguales o equivalentes a la cual me presenté y con eso no iba a tener seguridad de la vulneración de mis derechos respecto de la información que obtuviera.

Es por esto que es importante que su despacho preste atención a este detalle, porque a la hora de elevar las pruebas de oficio que comedidamente le solicito sean ordenadas desde el auto admisorio de la tutela, debe tener cuidado de solicitar que se informe específicamente sobre este código de ficha de empleo, sea sobre las vacantes creadas por el **Decreto 0419 del 21 de marzo de 2023** o de las que ya existen en la planta de personal de la DIAN con el mismo código de ficha de empleo, para evitar confusiones o que las entidades se aprovechen de eso para

informar de forma incompleta, pues se ha visto en otros casos en sede de tutela que las entidades se rehúsan a brinda esa información para favorecer al personal nombrado en provisionalidad o en encargo que se encuentra ocupando vacantes de carrera administrativa, con la finalidad de mantenerlos en el cargo indefinidamente aun cuando siempre debe primar el derecho al mérito, en perjuicio de quienes estamos a la espera de obtener un nombramiento en período de prueba y que nuestra lista de elegibles está próxima a perder vigencia.

13º. Una vez explicado lo anterior, queda claro que en caso de haber sido creadas vacantes con la denominación **Analista III, Código 203, Grado 03** que dentro del manual de funciones de la entidad está identificado específicamente con el **Código de la Ficha de Empleo CC-AU-2011** o en caso de existir vacantes con la misma ficha de empleo que ya hacen parte de la planta de personal global de la DIAN que estén siendo ocupadas en provisionalidad o en encargo, se deben ejecutar por parte de la entidades accionadas las actuaciones administrativas necesarias tendientes a generar los nombramientos en período de prueba a los que haya lugar en orden de mérito, en acatamiento de las normas de carrera vigentes sobre la materia, así como en garantía de los derechos fundamentales que hoy invoco.

14º. Lo anterior debe hacerse con base en las siguientes normas que indican el contexto fáctico y jurídico bajo el cual realizo la presente solicitud, en el marco de los concursos de méritos convocados por la DIAN y al CNSC:

a- En primer lugar, se debe indicar que anteriormente el sistema específico de carrera administrativa de la DIAN estaba regulado por el **Decreto Ley 927 de 2023**, el cual, respecto del tema del uso de las listas de elegibles durante su vigencia, restringía el uso de las listas **únicamente** a la provisión de las vacantes que fueron ofertadas en el concurso de méritos, impidiendo que pudieran ser usadas para la provisión de vacantes surgidas o creadas con posterioridad al reporte de vacantes hecho para la convocatoria.

b- No obstante, en fecha **07 de junio de 2023** fue firmado, sancionado, publicado y entró en vigor el **Decreto Ley 927 del 2023,** el cual modificó el sistema específico de carrera administrativa de la DIAN y derogó en su integridad el **Decreto Ley 927 de 2023.**

c- Con lo anterior, la DIAN varío la regulación que venía sosteniendo respecto del uso de las listas de elegibles durante su vigencia, resultando en que ahora las listas de elegibles no solamente deberán ser usadas durante su vigencia para la provisión de las vacantes ofertadas en el concurso de méritos, **sino además para aquellas vacantes que hubieran surgido o que hubieran sido creadas con posterioridad a la convocatoria**. Esto se deriva de los artículos **24º y 36º** del nuevo decreto ley, que rezan:

> ***Artículo 24.*** *Prioridad para la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa. La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden:*
> ***(...)***
> ***24.5*** *Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en la lista de elegibles vigente para el empleo respectivo.*
> ***24.6*** *En estricto orden de mérito, con la utilización de la lista de elegibles si la vacancia se generó después de publicada la convocatoria del correspondiente concurso, siempre y cuando el empleo exija los mismos requisitos de ingreso y tenga funciones iguales o equivalentes.*

Artículo 36. Uso de lista de elegibles. *Una vez provistos los empleos objeto del concurso, la lista de elegibles tendrá una vigencia de un (1) año, contado a partir de su firmeza. La lista de elegibles* ***deberá ser utilizada*** *en estricto orden descendente para vacantes* ***generadas con posterioridad a la convocatoria, siempre y cuando los requisitos del empleo sean los mismos y sus funciones iguales o equivalentes****.*

(…)

Parágrafo transitorio. En aplicación de los principios de economía, sostenibilidad fiscal y austeridad del gasto*, las listas de elegibles resultantes de los concursos realizados en virtud del parágrafo transitorio del artículo 32 del Decreto-Ley 927 de 2023, luego de que los empleos ofertados sean provistos en estricto orden de méritos,* ***deberán ser utilizadas dentro del término de su vigencia para proveer vacantes generadas con posterioridad a las convocatorias, así como aquellas derivadas de la ampliación de la planta de personal, siempre y cuando los requisitos del empleo sean los mismos y sus funciones iguales o equivalentes.***

d- Teniendo en cuenta que se surtieron concursos de méritos para proveer empleos de carrera administrativa de la DIAN en los años 2020 y 2021, existen múltiples listas de elegibles vigentes que, de conformidad con la nueva regla sobre el tema en comento, pueden ser usadas para generar nombramientos en período de prueba. Por tal motivo, fue necesario que se hiciera una regulación transitoria para aquellas listas de elegibles que estuvieran vigentes a la entrada en vigor del **Decreto Ley 927 de 2023,** por lo que el artículo **36º** estableció en su **parágrafo transitorio:**

Parágrafo transitorio. En aplicación de los principios de economía, sostenibilidad fiscal y austeridad del gasto*, las listas de elegibles resultantes de los concursos realizados en virtud del parágrafo transitorio del artículo 32 del Decreto-Ley 927 de 2023, luego de que los empleos ofertados sean provistos en estricto orden de méritos,* ***deberán ser utilizadas dentro del término de su vigencia para proveer vacantes generadas con posterioridad a las convocatorias, así como aquellas derivadas de la ampliación de la planta de personal, siempre y cuando los requisitos del empleo sean los mismos y sus funciones iguales o equivalentes.***

El proceso de selección cuya convocatoria y reglas se encuentran establecidas en el Acuerdo No. CNT2O22AC000008 del 29 de diciembre de 2022, seguirá su curso con independencia de la etapa en que se encuentre y, una vez conformada la lista de elegibles, esta deberá ser utilizada dentro del término de su vigencia para proveer las vacantes ofertadas y aquellas que se generen con posterioridad derivadas de la ampliación de la planta de personal, siempre y cuando los requisitos del empleo sean los mismos y sus funciones iguales o equivalentes.

En todo caso, las listas de elegibles a que hace referencia el presente parágrafo transitorio ***no podrán utilizarse si el empleo público se encuentra provisto mediante encargo o provisionalidad****.* ***Estos cargos públicos deberán ser ofertados en una nueva convocatoria aplicando las reglas previstas en este Decreto-Ley.***

e- Sobre este parágrafo transitorio, es menester señalar que la DIAN y la CNSC están en el deber de adelantar las actuaciones administrativas conjuntas necesarias para la provisión de las vacantes definitivas que actualmente estuvieran disponibles y sin provisión dentro de la planta de personal de la DIAN, con las listas de elegibles que se encuentran vigentes y que fueron conformadas para la provisión de los mismos empleos o de empleos equivalentes.

Para esto, es menester indagar inicialmente en la planta de personal de la DIAN la cantidad de vacantes que se encuentran disponibles del cargo denominado **Analista III, Código 203, Grado 03**[8]**,** vacantes del empleo que dentro del manual de funciones de la DIAN se identifica con el Código de la Ficha de Empleo **CC-AU-2011** o las vacantes

[8] https://simo.cnsc.gov.co/#historicoOfertaEmpleo Consultar con el número de **OPEC 126476**

que sean equivalentes a este cargo, para que, en caso de la existencia de un número de vacantes suficientes, se solicite autorización para el uso de mi lista de elegibles y se genere mi nombramiento en período de prueba respetando el orden de méritos.

f- Por otra parte, también es menester señalar que, aunque la situación jurídica del uso de las listas de elegibles en el sistema de carrera administrativa de la DIAN en parte mutó para ser más garantista de los derechos fundamentales relacionados con el acceso a cargos públicos por virtud del mérito, el último inciso de este parágrafo **limitó nueva e injustificadamente** el uso de las listas de elegibles, esta vez al impedir que pudieran ser usadas para la provisión de las vacantes actualmente ocupadas por servidores nombrados en provisionalidad o en encargo, poniendo a estos en situación de ventaja sobre quienes superamos un arduo proceso de selección y resultamos inscritos en una lista de elegibles.

g- En ese orden de ideas, se tiene que la nueva limitación que advierto respecto del uso de las listas de elegibles durante su vigencia, es una limitación que entra en contravía con el artículo **125º** de la Constitución Política de Colombia, por cuanto se trata de una regulación normativa que vulnera los derechos y garantías constitucionales que están inmersos y son trasversales al sistema general de carrera administrativa de entidades de la rama ejecutiva, así como a los sistema específicos de carrera administrativa, incluido el de la DIAN, así como entra en contravía de los deberes de vigilancia que le asisten a la CNSC por virtud del artículo **130º** Constitucional, por las razones que se comentan en el siguiente punto:

h. La Constitución Política de Colombia, en su artículo **125º**, regula la naturaleza de los empleos públicos y la forma en que debe dárseles provisión, indicando en su inciso 3º, lo siguiente: *(...) 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***. Es decir que, por mandato constitucional, para acceder a cargos públicos es necesario haber concursado en un proceso de selección, haber superado todas sus etapas y haber obtenido un puntaje que otorgara el derecho a un nombramiento en período de prueba según el número de vacantes ofertadas por la OPEC, puesto que esta es la mejor forma de garantizar que los servidores públicos cuenten con los conocimientos, destrezas, habilidades, actitudes y aptitudes para el desempeño del cargo público ofertado, lo cual no puede ser verificado al realizar nombramientos en provisionalidad o en encargo.

Si bien la regla general es que los empleos públicos de carrera administrativa sean provistos con elegibles quienes hubieran superado un concurso de méritos, la excepción se presenta cuando las vacantes son provistas mediante nombramientos en provisionalidad o en encargo, situaciones que se presentan cuando ha sido imposible dar provisión a las vacantes mediante el uso de listas de elegibles vigentes, y cuya duración está atada a que la vacante ocupada por el provisional o encargado sea provista mediante nombramiento en período de prueba, en observancia del mérito como derecho, principio y pilar fundamente del actual estado democrático colombiano.

Así se observa en la regulación hecha por parte de la Ley 909 de 2004, que al desarrollar el artículo **125º** de la Constitución Política y reglamentar el procedimiento para la provisión de los empleos de carrera, estableció de forma generalizada en su **artículo 27º** que *¨La carrera administrativa es 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.*** *Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la*

permanencia en los empleos de carrera administrativa ***se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna***¨.

i- Como se observa, queda claro que la forma de provisión por excelencia de empleos de carrera administrativa se da haciendo uso de una lista de elegibles producto del desarrollo de un concurso de méritos, porque la Constitución Política de Colombia así lo ordena. En ese sentido, la provisión de esta clase de empleos mediante nombramientos en provisionalidad o en encargo **única y exclusivamente** puede darse se forma **excepcional y transitoria** cuando no hayan listas de elegibles vigentes con las cuales proveer las vacantes, y asimismo, si se tuvo que recurrir a esta forma de provisión, dichas vacantes, al encontrarse permanentemente en la clasificación de **vacantes definitivas**, pero con provisión transitoria o temporal mediante provisionalidad o en encargo, una vez existan las listas de elegibles de mismos empleos o empleos equivalentes, dichas vacantes deberán ser usadas con estas listas de elegibles vigentes en observancia de las normas de carrera administrativa aplicables sobre la materia y en aplicación de los principios que son trasversales a todos los sistemas de carrera administrativa donde están presentes ***los principios de economía, sostenibilidad fiscal y austeridad del gasto*** que fueron mencionados en el parágrafo transitorio del artículo 36º del Decreto Ley 927 de 2023.

j- En ese sentido, no es viable que la entidad nominadora, en este caso la DIAN, pueda negar o excusar la falta de provisión de dichas vacantes argumentando que las mismas **están provistas con personal nombrado en provisionalidad o en encargo** y que, por lo tanto, a dichas vacantes se le dará provisión mediante un nuevo concurso de méritos, porque eso afecta los derechos fundamentales al trabajo y al acceso a cargos públicos por mérito de quienes **YA** estamos inscritos en listas de elegibles vigentes y nos encontramos a la espera de que se concreten nuestros derechos fundamentales mediante un nombramiento en período de prueba, puesto que de aceptar dicho argumento, se daría preponderancia a los derechos de los provisionales y encargados por encima de los derechos de carrera administrativa de quienes hemos participado y superado exitosamente un concurso de méritos, es decir, se nos daría un trato discriminatorio injustificado puesto que en múltiples sentencias del Consejo de Estado y de la Corte Constitucional se ha determinado que el mérito tiene preponderancia inclusive ante sujetos de especial protección constitucional que tuvieran estabilidad laboral reforzada, debido a su vinculación transitoria y excepcional de provisionalidad o encargo.

En ese sentido, se debe recordar que el mérito apunta a determinar, más allá de la verificación de los títulos y de los años de experiencia, **si el candidato es verdaderamente idóneo** para ejercer el cargo, dispone de **los conocimientos requeridos y cuenta con las aptitudes y actitudes, valores y destrezas** que demanda **el principio de eficacia para el correcto ejercicio de las funciones públicas**, que es justamente lo que demanda el artículo **125º** constitucional al instituir que se debe dar la verificación de las "*competencias y calidades de los aspirantes*" para proveer un cargo de carrera administrativa. Así, la **única excepción** constitucional al sistema de carrera son los empleos de libre nombramiento y remoción, que otorgan facultad discrecional al nominador para realizar la provisión del cargo. Sin embargo, no se debe pasar por alto que las figuras de los nombramientos en provisionalidad o en encargo, aunque están autorizadas por la ley, extienden **indebidamente** la discrecionalidad del nominador respecto de la provisión de los cargos de carrera administrativa, porque se omite exigir la verificación del mérito, con todo lo que ello implica, en quien ocupará el cargo.

k- De ese modo, se tiene que los nombramientos en provisionalidad y los encargos desconocen, por períodos prolongados, el principio del mérito propio de la carrera, pues aunque las normas exigen la realización de los

concursos de méritos en términos cortos, en la práctica, dichos concursos no se llevan a cabo o se prolongan indefinidamente, lo que conduce a que las personas nombradas en provisionalidad ocupen indefinidamente los empleos de carrera, aún sin demostrar que disponen de las habilidades que exige el correcto ejercicio del cargo. Con esto, además de contrariar el artículo **125º** constitucional, entra en contravía de los artículos **130º** constitucional, de manera general, y **279º** constitucional, de manera específica, donde se establece un modelo de mérito concretado en los sistemas de carrera vigilados por la CNSC, modelo que resulta desconocido por la figura de los nombramientos en provisionalidad o en encargo, no solo en cuanto a que la carrera es la regla general para la provisión de los empleos públicos, sino también porque desvirtúa las finalidades mismas de los sistema de carrera administrativa, que son dar en provisión los cargos de carrera administrativa únicamente a quienes lo merezcan por haber demostrado el mérito, esto es, quienes hubieran demostrado los conocimientos, aptitudes e idoneidad necesaria para ocupar el cargo y desempeñar las funciones con eficiencia.

I- Por lo anterior, dicha discrecionalidad del nominador en cuanto a la provisión de cargos mediante nombramientos en provisionalidad no puede ser equiparada o igualada a la regla general de provisión de empleos públicos por el sistema de carrera administrativa, así como tampoco puede estar por encima de los derechos relacionados con el mérito debidamente obtenidos de la forma como lo ordena la Constitución Política de Colombia, así como tampoco se puede dar preponderancia a los derechos laborales de los provisionales o encargados sobre los derechos laborales de quienes participamos y superamos exitosamente un concurso de méritos, que si bien aquellos tienen el derecho a una estabilidad laboral por cuanto no pueden ser retirados del cargo sin que medie una justificación o motivación válida, no se debe olvidar que dicha estabilidad es relativa y no completa ni reforzada, inclusive aunque se presenten situaciones de retén social como madres o padres cabezas de familia, prepensión o discapacidad, puesto que siempre deben primar los derechos de carrera administrativa obtenidos de la forma como lo ordena el artículo **125º** constitucional como forma de provisión por excelencia de los empleos de carrera administrativa.

Así lo ha establecido la Honorable Corte Constitucional en múltiples fallos de tutela y de constitucionalidad, entre los cuales se destaca la **Sentencia C-503 de 2020**, que, con referencia a la estabilidad laboral de los servidores nombrados en provisionalidad en contraposición de los derechos laborales de quienes superaron un concurso de méritos, explicó:

> *82. Se trata de sujetos distintos, considerando que* ***los empleados públicos de carrera son servidores públicos que participaron en un concurso para el ingreso a la carrera****, como instrumento ordinario para la provisión de empleos públicos, en el que demostraron disponer, por encima de los otros candidatos, de los* ***méritos requeridos para el ejercicio del cargo en condiciones de idoneidad y estabilidad*** *y, en razón de la evaluación permanente del mérito, permanecen en el ejercicio del cargo[71]. Por el contrario,* ***el nombramiento de empleados en provisionalidad es una figura excepcional[72]****, en la que personas que no detentan previamente la calidad de servidores públicos, que no son seleccionadas mediante un concurso de méritos, aspiran a ser seleccionadas para el ejercicio transitorio de empleos de carrera mediante una relación de empleo público provisional, que genera un vínculo precario con el Estado,* ***cuya estabilidad relativa depende de la provisión del cargo de carrera mediante el correspondiente concurso de méritos, por lo que, no otorga al empleado en provisionalidad los derechos propios de la carrera[73] y, por consiguiente, no genera expectativas de permanencia indefinida en el cargo[74], ni siquiera a sujetos de especial protección constitucional, como las madres y padres cabeza de familia[75]****.*

m- Como se observa, dada la situación jurídica particular del personal nombrado en provisionalidad o en encargo que no tiene la vocación de perdurar en el tiempo, sino que se trata de un forma temporal y excepcional de provisión de empleos de carrera administrativa, es motivación o justificación válida para dar por terminados nombramientos en provisionalidad o en encargo, que se efectúe un nombramiento en período de prueba haciendo uso de una lista de elegibles resultante de un concurso de méritos adelantado por la CNSC.

Por esta razón, permitir que el personal nombrado en provisionalidad o en encargo se mantenga ocupando los cargos de carrera administrativa aun cuando existen múltiples elegibles inscritos en listas de elegibles vigentes a la espera de que se concreten sus derechos fundamentales relacionados con el mérito con un nombramiento en período de prueba sobre dichos cargos ocupados en provisionalidad o en encargo, se trataría a todas luces de la vulneración de los derechos y garantías constitucionales relacionados con el mérito como pilar fundante del actual estado democrático colombiano, es decir, entra en contravía con los mandatos constitucionales, por lo que, de conformidad con el **artículo 4º Constitucional,** se genera el fenómeno de la incompatibilidad del **inciso final del parágrafo transitorio del artículo 36º del Decreto Ley 927 de 2023** a la luz los mandatos constitucionales, por lo que prima la aplicación de la constitución y de las normas que sean respetuosas de ella, en preponderancia a tal inciso final que resulta incompatible.

n- Ahora bien, aunque también es cierto que las figuras de los nombramientos en provisionalidad o en encargo están permitidas legalmente, estas fueron creadas con la finalidad de garantizar que el servicio público prestado por una entidad pública se mantenga constante y sin interrupciones para no afectar precisamente el servicio público ofrecido, mas no son figuras que fueron creadas para que el ente nominador disponga de una discrecionalidad en la provisión de cargos de carrera administrativa y así tenga la facultad de saltarse los mandatos constitucionales[9] relacionados con que la provisión de esta clase de empleos debe darse siempre por medio de los resultados de un concurso de méritos. Por esto, debe hacerse claridad respecto de la finalidad que tienen dichos nombramientos en provisionalidad o en encargo, sobre lo cual la Honorable Corte Constitucional se ha pronunciado en la **Sentencia C-503 de 2020** arguyendo:

> *91. La posibilidad de efectuar nombramientos en cargos de carrera sin previo concurso de méritos no es incompatible con la Constitución,* ***siempre que a ella se acuda, no como mecanismo para eludir la obligación de proveer los cargos mediante procesos de selección objetivos e igualitarios, sino como medida para asegurar la continuidad de la función pública.***

Como se observa, la única finalidad de los nombramientos en provisionalidad o en encargo, **es asegurar la continuidad de la función pública**, lo cual es consistente con el hecho de que, si una vacante fue provista de esta manera, es porque al momento del surgimiento de la vacante definitiva no existían una lista de elegibles que pudiera ser usada para la provisión de esta en período de prueba, ante lo cual transitoriamente y hasta tanto exista una lista de elegibles con la cual darle provisión, a efectos de mantener la continuidad de la función pública, resultó necesario y de forma excepcional dar en provisión la vacante mediante nombramiento en provisionalidad o en encargo, puesto que era la mejor manera de no afectar el servicio ofrecido por la entidad.

[9] Especialmente el artículo 125º constitucional.

ñ- No obstante de lo anterior, no se debe perder de vista que cuando finalmente se evidencia la existencia de una lista de elegibles vigente que puede ser usada para la provisión de vacantes definitivas sea por mismos empleos o empleos equivalentes, sea que estuvieran sin provisión o con provisión mediante nombramiento en provisionalidad o en encargo, deben efectuarse los correspondientes nombramientos en período de prueba en observancia del mérito y los derechos que están inmersos, puesto que la razón válida o la razón de ser para que se mantengan los nombramientos en provisionalidad o en encargo (la continuidad de la función pública ofrecida por la entidad), ya fue superada, puesto que la función pública puede seguir siendo garantizada con elegibles que están inscritos en lista de elegibles, que además no se trata de cualquier ciudadano que va a ocupar el cargo, sino que se trata de la persona que ha demostrado la idoneidad y capacidad para ocupar el cargo y desempeñar sus funciones por haber superado exitosamente un concurso de méritos, es decir, además de garantizar la continuidad en la función pública, adicionalmente se garantiza que el servicio prestado por la entidad sea desempeñado con calidad e idoneidad por un servidor que se presume cuenta con todas las facultades para ello y que ha demostrado tenerlas al haber obtenido un puntaje y resultar inscrito en lista de elegibles, a diferencia del personal nombrado en provisionalidad o en encargo que no ha demostrado sus facultade e idoneidad mediante un concurso de méritos para acceder al cargo.

o- Asimismo, es acorde a ***los principios de economía, sostenibilidad fiscal y austeridad del gasto*** que las vacantes actualmente ocupadas en provisionalidad o en encargo sean provistas haciendo uso de las listas de elegibles que ya se encuentran vigentes y no como se pretende hacer con el **inciso final del parágrafo transitorio del artículo 36º del Decreto Ley 927 de 2023,** esto es, convocando a un nuevo concurso de méritos, porque en este momento ya se cuenta con el personal que ha demostrado idoneidad para desempeñar los cargo y si se saca un nuevo concurso de méritos para dichas vacantes y se omite concretar los derechos de los elegibles ya inscritos en las listas de elegibles vigentes, eso implicaría tomar ***el camino largo*** para dar provisión a las vacantes de carrera administrativa de la planta de personal de la DIAN, generando un importante desgaste logístico, administrativo y financiero que puede ser evitado fácilmente si se usan las listas de elegibles actualmente vigentes, además con lo cual se acatarían realmente los principios de economía, sostenibilidad fiscal y austeridad del gasto, y con ello además se estarían garantizando los derechos fundamentales relacionados con el mérito.

q- Entonces, a manera de conclusión de lo anteriormente expuesto, se tiene que el deber ser según lo ordenado por la Constitución Política de Colombia para garantizar la continuidad de función pública, para garantizar los principios de economía, sostenibilidad fiscal y austeridad del gasto y para garantizar los derechos relacionados con el mérito de los elegibles inscritos en lista de elegibles que son preponderantes de los derechos que pudiera tener el personal nombrado en provisionalidad o en encargo, que se usen las listas de elegibles actualmente vigentes para dar en provisión, en su **TOTALIDAD**, a las vacantes que actualmente se encuentren en vacancia definitiva sin provisión por haber sido creadas recientemente o por el retiro de los servidores públicos que anteriormente las venía ocupando, pero asimismo las vacantes definitivas ocupadas por personal nombrado en provisionalidad o en encargo, puesto que es la forma de dar plena garantía al derecho al mérito en observancia del **artículo 125º constitucional.**

15º. Además de lo anterior, es dable traer a colación que, partiendo del hecho de que es una causal válida para dar por terminado un nombramiento en provisionalidad que se genere un nombramiento en período de prueba haciendo uso de una lista de elegibles resultante de un concurso de méritos, el siguiente recuento normativo pone en evidencia que **TODAS** las vacantes definitivas habidas en la planta de personal de la DIAN, aunque se encuentren con provisión mediante nombramiento en provisionalidad o en encargo, deben ser provistas haciendo uso de las listas de elegibles que actualmente están vigentes, en observancia del **Decreto Ley 927 de 2023 y de la**

normatividad vigente sobre la materia, así como en observancia de los derechos y garantías constitucionales relacionados con el mérito contenidos en la Constitución Política de Colombia, según lo que se indica a continuación:

a- En primer lugar, respecto del **Decreto Ley 927 de 2023**, este establece lo siguiente sobre lo que se viene comentando:

> ***Artículo 24. Prioridad para la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa.*** *La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden:*
> ***(…)***
> ***24.5 Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en la lista de elegibles vigente para el empleo respectivo.***
> ***24.6 En estricto orden de mérito, con la utilización de la lista de elegibles si la vacancia se generó después de publicada la convocatoria del correspondiente concurso, siempre y cuando el empleo exija los mismos requisitos de ingreso y tenga funciones iguales o equivalentes.***
> ***Parágrafo. Si agotadas las anteriores opciones*** *no fuere posible la provisión del empleo deberá realizarse proceso de selección.*

Hasta este punto se tiene que, como orden de prioridad para el acceso a cargos de carrera administrativa de la planta de personal de la DIAN, una vez agotados los primeros cuatro órdenes, el quinto establece que la **provisión definitiva**[10] de un cargo se hará con quien ocupe la primera posición en lista de elegibles, es decir, con quien obtuvo el derecho mediante un concurso de méritos. Posteriormente, en caso de que las vacantes hubieran surgido después de publicada la convocatoria, el sexto orden de provisión establece que se debe dar uso a las listas de elegibles vigentes siempre que el empleo sea igual o equivalente.

De esto, hay que fijarse en que la norma no establece prohibición alguna para que las **vacantes definitivas**[11] ocupadas en provisionalidad o en encargo pueda ser provistas siguiendo el orden de prioridad establecido por el artículo analizado, sino que simplemente se refiere a que la vacante se encuentre en vacancia definitiva, una situación jurídica que se mantiene aun cuando la vacante esté ocupada por un provisional o encargado.

Asimismo, el parágrafo del artículo analizado establece que, si se agotan todos los órdenes de prioridad de provisión y no ha sido posible proveer la vacante, entonces las vacantes deberán ser ofertadas en un concurso de méritos.

b- En ese sentido, es menester solicitar a su despacho que se apliquen los órdenes de prioridad en la provisión de vacantes respecto de las vacantes que se encuentren disponibles en la planta global de personal de la DIAN, para que se haga uso de mi lista de elegibles en orden de méritos sobre la **TOTALIDAD** de las vacantes definitivas que

[10] Se debe recordar que la única forma de dar provisión definitiva a un cargo de carrera administrativa es mediante un nombramiento en período de prueba haciendo uso de listas de elegibles, mientras que los nombramientos en las modalidades de provisionalidad o encargo son modalidades de provisión **transitoria o excepcional** de cargos de carrera administrativa.

[11] Se debe recordar que, aunque una vacante definitiva esté ocupada por un provisional o encargado, no deja de ser una vacante definitiva, sino que se trata de una vacante definitiva provista transitoria o excepcionalmente mediante nombramiento en provisionalidad o en encargo.

correspondan al cargo denominado **Analista III, Código 203, Grado 03**[12]**,** vacantes del empleo que dentro del manual de funciones de la DIAN se identifica con el **Código de la Ficha de Empleo CC-AU-2011,** sea que se encuentren sin proveer y provistas mediante nombramiento en provisionalidad o en encargo, teniendo en cuenta que la norma no establece distinción o prohibición alguna sobre el estado de provisión de las vacantes, sino que lo requerido por la norma es que se trate de vacantes definitivas.

c- Más adelante se lee en el **Decreto Ley 927 de 2023:**

Artículo 25. Formas de proveer los empleos de carrera administrativa*.*

*Las **vacancias definitivas** y temporales de los empleos de carrera administrativa se proveerán de la siguiente forma:*

25.1 Las vacancias definitivas se proveerán a través de concurso realizado por la Comisión Nacional del Servicio Civil*. En este procedimiento de selección competirán en igualdad de condiciones las personas que deseen ingresar a la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN y los empleados públicos de carrera administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN que pretendan ascender. **Mientras se proveen las vacantes definitivas a través de concurso** los empleos serán provistos a través de encargo y, cuando ello no sea posible, de nombramiento provisional.*
(…)
25.3 El encargo y la provisionalidad se rigen por las siguientes reglas:

a) Encargo. *Por el término de la vacancia temporal **o hasta que se provea en forma definitiva el empleo**, los empleados públicos de carrera administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN deberán ser encargados de tales empleos, siempre y cuando acrediten los requisitos establecidos para su desempeño y no hayan sido sancionados disciplinariamente en el último año.*
b) Nombramiento en provisionalidad. *Es aquel que se hace a una persona para proveer de **manera transitoria un empleo de carrera en vacancia temporal**, o **de manera excepcional** **vacantes definitivas**, con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito a cargo de la Comisión Nacional del Servicio Civil. La duración del nombramiento será por el término de la vacancia.*
(…)
Artículo 26. Terminación anticipada del encargo*. El Director General de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, dará por finalizado mediante acto administrativo motivado el encargo si se constata alguno de los siguientes supuestos:*
*26.1 El empleo público cuya vacancia definitiva justificó el encargo, **es provisto mediante concurso de méritos**.*
(…)
*26.4 Cuando se presente alguna de las **causales de desvinculación** previstas en el presente Decreto -Ley.*
Artículo 27. Terminación del nombramiento en provisionalidad*. El Director General de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, dará por finalizada la relación*

[12] https://simo.cnsc.gov.co/#historicoOfertaEmpleo Consultar con el número de **OPEC 126476**

laboral de un empleado vinculado mediante nombramiento provisional si se constata alguno de los siguientes supuestos:

27.1 El empleo público cuya vacancia definitiva justificó la provisionalidad, es provisto mediante concurso de méritos.

(…)

*27.4 Cuando se presente alguna de las **causales de desvinculación** previstas en el presente decreto.*

(…)

Sobre lo anterior, queda reiterar lo que se viene diciendo, que la regla general es que **TODOS** los cargos de carrera administrativa deben ser provistos mediante el uso de listas de elegibles resultantes de concursos de méritos realizado por la CNSC, y **solamente** mientras se hace esto, se da provisión a las vacantes mediante nombramiento en provisionalidad o en encargo.

Respecto de los nombramientos en encargo en vacantes definitivas, la norma establece que el encargo se da **hasta cuando se provea de forma definitiva el empleo**, es decir, como ya lo vimos, la duración del cargo se extiende hasta cuando la vacante se provea mediante un nombramiento en período de prueba, que es la única forma que existe para dar provisión definitiva a un cargo de carrera administrativa. Asimismo, se observa que se puede dar una ***terminación anticipada del encargo*** cuando la vacante definitiva se provee mediante un concurso de méritos, es decir, haciendo uso de una lista de elegibles resultante de un concurso de méritos.

Con esto, reitero que la norma no establece la prohibición de que estas vacantes puedan ser provistas con las listas de elegibles que ya se encuentran vigentes; de hecho, es al contrario, establece el deber de dar aplicación a los órdenes de prioridad de provisión de vacantes y, por si fuera poco, consigna la causal de terminación anticipada del encargo, con base en la cual puede darse por terminado un nombramiento en encargo válida y justificadamente y así dar paso al nombramiento en período de prueba como forma definitiva de provisión.

d- Por otro lado, respecto de los **nombramientos en provisionalidad** en vacantes definitivas, la norma es clara en manifestar que se trata de una modalidad de provisión transitoria y excepcional, puesto que, insisto, la única forma de dar provisión definitiva a una vacante es generando un nombramiento en periodo de prueba haciendo uso de una lista de elegibles vigente, para lo cual deben aplicarse los órdenes de prioridad en la provisión de vacantes. Asimismo, como ocurre con los encargos, el decreto ley también establece las causales de terminación de los nombramientos provisionales, donde se lee que es causal válida para dar por terminado el nombramiento provisional que la vacante sea provista mediante un concurso de méritos, es decir, haciendo uso de una lista de elegibles resultante de un concurso de méritos convocado por la CNSC.

Con esto, reitero que la norma no establece la prohibición de que este tipo de vacantes no puedan ser provistas con las listas de elegibles que ya se encuentran vigentes; de hecho, es al contrario, establece el deber de dar aplicación a los órdenes de prioridad de provisión de vacantes y, por si fuera poco, consigna la causal de terminación de la provisionalidad cuando la vacante sea provista mediante concurso de méritos, con base en la cual puede darse por terminado un nombramiento en provisionalidad válida y justificadamente y así dar paso al nombramiento en período de prueba como forma definitiva de provisión. Esto es algo que no debe perderse de vista.

e- Más adelante se observa en el articulado del **Decreto ley 927 de 2023:**

Artículo 36. Uso de lista de elegibles. *Una vez provistos los empleos objeto del concurso, la lista de elegibles tendrá una vigencia de un (1) año, contado a partir de su firmeza.*
La lista de elegibles deberá ser utilizada en estricto orden descendente ***para vacantes generadas con posterioridad a la convocatoria, siempre y cuando los requisitos del empleo sean los mismos y sus funciones iguales o equivalentes.***
(…)
Parágrafo transitorio. *En aplicación de los principios de economía, sostenibilidad fiscal y austeridad del gasto, las listas de elegibles resultantes de los concursos realizados en virtud del parágrafo transitorio del artículo 32 del Decreto-Ley 927 de 2023, luego de que los empleos ofertados sean provistos en estricto orden de méritos,* ***deberán ser utilizadas dentro del término de su vigencia para proveer vacantes generadas con posterioridad a las convocatorias, así como aquellas derivadas de la ampliación de la planta de personal, siempre y cuando los requisitos del empleo sean los mismos y sus funciones iguales o equivalentes.***
(…)

Sobre este artículo es menester mencionar que, el deber impuesto por la norma es que las listas de elegibles deben ser usadas para proveer vacantes generadas con posterioridad a la convocatoria, así como aquellas que fueron creadas para la ampliación de la planta de personal, siempre que se trate de mismo empleos o empleos equivalentes. Como se observa, tampoco existe una distinción sobre que las vacantes puedan ser usadas o no cuando estén ocupadas por provisionales o encargados, sino que la única condición para que las mismas sean provistas, es que hubieran surgido o hubiesen sido creadas con posterioridad a la convocatoria y se trate de vacantes definitivas que se clasifiquen como mismos empleos o empleos equivalentes.

f- En ese sentido, aunque el inciso final del parágrafo transitorio establezca la prohibición de que las listas de elegibles de los concursos de méritos de la DIAN del 2020 y 2021 puedan ser usadas cuando las vacantes definitivas estén ocupadas por provisionales o encargados, se trata de una limitación injustificada que no está acorde con el espíritu del resto del articulado del **Decreto Ley 927 de 2023,** así como tampoco está acorde con el artículo **125º** de la Constitución Política de Colombia y de la normatividad vigente sobre la materia que sí es respetuosa del principio, derecho y pilar fundamental del mérito, según lo consignado en líneas anteriores.

De igual forma, aunque es válido dar provisión transitoria y excepcional mediante las modalidades de provisionalidad o encargo, puesto que es una facultad otorgada por el decreto a la DIAN como ente nominador para garantizar la continuidad del servicio público ofrecido por la entidad, es cuestión distinta que se pretenda **hacer perdurar en el tiempo** dicha clase de nombramientos aun cuando se verifique que se puede dar uso a listas de elegibles vigentes haciendo aplicación de los órdenes de provisión contenidos en el artículo **24º** del decreto que ya fueron expuestos, puesto que esta facultad, que no le está ni puede ser dada a la DIAN por este decreto, **implicaría una extralimitación del poder discrecional que tiene el ente nominador en cuanto a la provisión excepcional y transitoria de empleos** y se vulnerarían derechos fundamentales preponderantes de quienes ya estamos inscritos en listas de elegibles a la espera de que se concrete nuestro nombramiento en período de prueba sobre dichas vacantes.

g- Además de lo anterior, es conveniente recordar que la finalidad de los nombramientos en encargo o en provisionalidad, según lo indicado la Honorable Corte Constitucional en los precedentes traídos a colación, es la de garantizar la ***continuidad de la función pública*** ofrecida por la entidad **hasta tanto se da provisión a las**

vacantes haciendo uso de una lista de elegibles producto de un concurso de méritos convocado por la CNSC, con lo cual, una vez cumplidas las condiciones para que sean aplicados los órdenes de prioridad de provisión de vacantes contenidos en el artículo **24º** del decreto ley, desaparece la única razón o justificación válida para que dichos nombramientos en provisionalidad o encargo se mantengan en el tiempo, toda vez que la mentada continuidad de la función pública podrá ser garantizada por el personal que ha demostrado toda la idoneidad, conocimientos y valores para ejercer las funciones del cargo al haber superado exitosamente un concurso de méritos y quedar inscritos en lista de elegibles, quienes además por haber superado el extenso concurso y ante el surgimiento de vacantes iguales o equivalentes suficientes, obtuvimos el derecho a ser nombramientos en período de prueba.

h- Bajo ese punto de vista, si se permite que los nombramientos en provisionalidad o en encargo en vacantes definitivas perduren en el tiempo aun cuando hay listas de elegibles vigentes que pueden ser usadas para darles provisión, es como si le diera mayor valor o preponderancia a los derechos laborales de estos servidores nombrados excepcional y temporalmente en el sistema de carrera administrativa de la DIAN mediante provisionalidad o encargo, sobre los derechos particulares y concretos obtenidos regularmente y bajo las formas ordenadas por la Constitución Política (concurso de méritos convocado por la CNSC) para hacerse con un cargo de carrera administrativa, es decir, se pone de rodillas el derecho y principio constitucional del mérito ante los derechos laborales de servidores que están nombrados en provisionalidad o en encargo, quienes **NO HAN DEMOSTRADO MÉRITO ALGUNO PARA OCUPAR LOS CARGOS, SINO QUE FUERON NOMBRADOS A DISCRECIONALIDAD DEL ENTE NOMINADOR,** lo cual implica a todas luces un trato discriminatorio injustificado.

i- En ese sentido, aceptar que dentro del **Decreto Ley 927 de 2023** se pueda válidamente limitar el uso de las listas de elegibles para que no puedan ser provistas aquellas vacantes definitivas ocupadas por provisionales o encargados, sería aceptar que el derecho fundamental y garantía constitucional del mérito está por debajo de los derechos laborales de los provisionales y encargados, así como implicaría una limitación por demás injustificada al debido desarrollo y ejecución del artículo **125º constitucional**, norma superior que en manera alguna permite o impide que una vacante definitiva ocupada en provisionalidad o en encargo no pueda ser provista haciendo uso de una lista de elegibles vigente, sino que es al contrario, el mandato constitucional es que **LA TOTALIDAD** de los cargos de carrera administrativa deben ser ocupados por personal idóneo y capacitado, para lo cual deben superar un extenso concurso de méritos, y que llegado el momento en que se encuentre vigente una lista de elegibles que pueda ser usada, debe hacerse **la provisión definitiva** de dichas vacantes y finalizar cualquier clase de **provisión temporal o excepcional** que se hubiera hecho sobre ellas, puesto que la finalidad de dichas modalidades de provisión de vacantes excepcionales, como hemos visto, es dar continuidad al servicio ofrecido por la entidad hasta tanto puedan ser efectuados nombramientos en período de prueba sobre dichas vacantes, pues de esa forma se da continuidad al servicio ofrecido por la entidad y se respetan los derechos y garantías constitucionales relacionados con el **mérito.**

16º. Consistente con el análisis hecho al **Decreto Ley 927 de 2023** en el punto anterior**,** es dable realizar un análisis a las normas generales de carrera administrativa que son aplicables de forma subsidiaria al sistema específico de carrera de la DIAN por remisión normativa del artículo **149º** de este decreto, sobre el uso de las listas de elegibles durante su vigencia.

a- En primer lugar, tenemos la **Ley 909 de 2004,** que en el artículo **31º,** modificado por el artículo **6º de la Ley 1960 de 2019,** establece:

> ***ARTÍCULO 31. Etapas del proceso de selección o concurso.*** *El proceso de selección comprende:*
> *(…)*
> *4. Con los resultados de las pruebas la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad contratada por delegación de aquella elaborará en estricto orden de mérito la lista de elegibles que tendrá una vigencia de dos (2) años.* ***Con esta y en estricto orden de méritos se cubrirán las vacantes para las cuales se efectuó el concurso y las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria de concurso en la misma Entidad.***

Como se observa, en esta norma tampoco existe distinción o prohibición alguna sobre que las vacantes definitivas ocupadas en provisionalidad o encargo no puedan ser provistas con las listas de elegibles vigentes, sino que la condición para que sean provistas es que sean vacantes definitivas surgidas con posterioridad a la convocatoria y que se trate de mismos empleos o empleos equivalentes, independientemente si dichas vacantes fueron provistas temporal y excepcionalmente en provisionalidad o en encargo para garantizar la continuidad del servicio.

b- En segundo lugar, se tiene el **Decreto 1083 de 2015,** que en su artículo **2.2.5.3.2** establece:

> ***ARTÍCULO 2.2.5.3.2. Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera.*** *La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden:*
> ***(…)***
> ***4. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad.***
> *Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá adelantarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.*
> ***PARÁGRAFO 1.*** *Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección****, tales listas, durante su vigencia, podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 y para proveer las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria de concurso en la misma Entidad.***
> *(…)*

Sobre esta norma, hay que mencionar que es muy similar al artículo **24º** del **Decreto Ley 927 de 2023**, es decir, establece que la **provisión definitiva** de un cargo se hará con quien ocupe la primera posición en lista de elegibles, es decir, con quien obtuvo el derecho mediante un concurso de méritos. Posteriormente, en caso de que las vacantes hubieran surgido después de publicada la convocatoria, el parágrafo de la norma establece que se debe dar uso a las listas de elegibles vigentes siempre que el empleo sea igual o equivalente.

De esto, hay que fijarse en que la norma no establece prohibición o limitación alguna para que las **vacantes definitivas** ocupadas en provisionalidad o en encargo pueda ser provistas siguiendo el orden de prioridad

establecido por el artículo analizado, sino que simplemente se refiere a que la vacante se encuentre en vacancia definitiva, una situación jurídica que se mantiene aun cuando la vacante esté ocupada por un provisional o encargado. Asimismo, la norma asimismo menciona que, si se agotan todos los órdenes de prioridad de provisión y no ha sido posible proveer la vacante, entonces las vacantes deberán ser ofertadas mediante un nuevo un concurso de méritos.

c- Luego tenemos el **Acuerdo CNSC 165 de 2020** ¨*Por el cual se reglamenta la conformación, organización y manejo del Banco Nacional de Listas de Elegibles para el Sistema General de Carrera* ***y Sistemas Específicos y Especiales de Origen Legal en lo que les aplique*****»,** el cual establece:

> ***Artículo 8°. Uso de Lista de Elegibles.*** *Durante su vigencia las listas de elegibles serán utilizadas para proveer definitivamente las vacantes de la respectiva entidad, en los siguientes casos:*
> *(…)*
> ***3. Cuando, durante su vigencia, se generen nuevas vacantes del "mismo empleo" o de "empleos equivalentes" en la misma entidad***

d- Si bien los temas regulados por las normas traídas a colación en este punto están regulados por la norma especial y específica de la DIAN (**Decreto Ley 927 de 2023**) y por lo tanto solamente tienen aplicación subsidiaria, evidenciar la orientación o sentido jurídico de estas normas puede ayudar a evidenciar a su vez cuál es la finalidad de los concursos de méritos convocados por la CNSC y el uso de las listas de elegibles, así como los principios constitucionales que son trasversales a todos los sistemas generales y específicos de carrera administrativa, que, en suma, consisten en dar plena garantía a la aplicación del **artículo 125º Constitucional,** esto es, que **LA TOTALIDAD** de los empleos de carrera administrativa que existen en Colombia deben estar provistos por personal idóneo y calificado, esto es, personal quienes hubieran superado exitosamente un concurso de méritos convocado por la CNSC y quedaron inscritos en listas de elegibles, tal como me ocurre en mi caso particular.

Por esta razón es que se observa injustificado e inconstitucional el inciso final del **parágrafo transitorio del artículo 36º del Decreto Ley 927 de 2023**, puesto que la limitación impuesta al uso de las listas de elegibles a que solamente se provean las vacantes que se encuentren sin provisión, mas no las que se encuentran provistas en provisionalidad o en encargo, no cuenta con una justificación o motivación válida y razonable o verificable, y se trata en su lugar de una particularidad que no está presente en ningún otro sistema de carrera administrativa general o específico que en clara vulneración del sentido jurídico que los constituyentes le quisieron dar al **artículo 125º** de la Constitución Política de Colombia y de los demás derechos y garantías constitucionales relacionados con el **mérito** que están consignados en el articulado de la carta política.

17º- Conforme con lo dicho en el punto anterior, es necesario explicar las razones por las que considero que la regla contenida en el inciso final del **parágrafo transitorio del artículo 36º del Decreto Ley 927 de 2023** es abiertamente contraria a la Constitución Política, específicamente a los artículos 125º, 206º y 334º Constitucionales, así como es contraria a la Ley 909 de 2004, al Decreto 1083 de 2015, a la Ley 1960 de 2019 y las distintas disposiciones normativas proferidas por la CNSC en virtud del artículo 6º de la Ley 1960 de 2019.

a- En primer lugar, debo recalcar que los sistemas de carrera administrativa existentes fueron creados con base en principios constitucionales que son trasversales a la carrera administrativa y la función administrativa en general,

contemplados en el artículo **209 de la Carta Política de Colombia** y en artículo **2º de la Ley 909 de 2004**, entre los que se encuentran: *igualdad, **mérito**, moralidad, **eficacia**, **economía**, imparcialidad, transparencia, **celeridad** y publicidad*[13]. Dichos principios fueron asimismo contemplados en el **artículo 36º del Decreto Ley 927 de 2023** que es la principal norma que regula la carrera administrativa de la DIAN, por lo que estos deben respetarse y acatarse aun cuando se trate del sistema general de carrera administrativa o de uno de los sistemas especiales o específicos de origen constitucional o legal..

Respecto de los principios de **economía y celeridad**, se ha pronunciado la Honorable Corte Constitucional en diversas oportunidades, como es el caso de la **Sentencia C-643 de 2012**[14]**,** donde estableció:

> *(…) el artículo 209 superior indica que la función administrativa debe orientarse, entre otros, por los principios de economía y **eficacia**. El primero, en armonía con el artículo 334, supone que **la Administración debe tomar medidas para ahorrar la mayor cantidad de costos en el cumplimiento de sus fines. El segundo exige a la Administración el cumplimiento cabal de sus fines**. **En conjuntos, estos principios imponen a la Administración el deber de cumplir sus objetivos con una adecuada relación costo-beneficios, en otras palabras, actuar de forma eficiente**[20]. Al respecto, vale la pena resaltar lo señalado en la sentencia C-035 de 1999[21]:*
>
> > *"Los principios de **eficacia, economía y celeridad** que rigen las actuaciones de las autoridades administrativas, constituyen precisamente orientaciones que deben guiar la actividad de éstas para que la acción de la administración se dirija a **obtener la finalidad o los efectos prácticos a que apuntan las normas constitucionales y legales, buscando el mayor beneficio social al menor costo**. En tal virtud, la observancia de dichos principios no constituye un fin en sí mismo, pues su acatamiento busca precisamente que se convierta en realidad el cumplimiento de los deberes sociales del Estado (…)*

En ese sentido, puede afirmarse que los principios antes descritos, al ser trasversales a la función pública y por estar contenidos en la Ley 909 de 2004, en el Decreto Ley 927 de 2023 y más importante, en la Constitución Política de Colombia, resultan aplicables a todos los sistemas de carrera administrativa, incluido el de la DIAN, en los cuales se provean vacantes definitivas de carrera administrativa.

b- De ese modo, además del principio del mérito, resulta sumamente contradictorio a los principios de eficiencia, economía y celeridad que aun cuando en este momento existen listas de elegibles vigentes, como es el caso de la lista de elegibles de la que formo parte, la DIAN pretenda sacar a un nuevo concurso de méritos las vacantes que corresponden exactamente al MISMO EMPLEO al cual concursé y que ahora mismo están disponibles, pues, por una parte, no se observa en este actuar **la garantía del mérito** como pilar fundamente de la carrera administrativa en Colombia, porque según esto no es suficiente para lograr obtener un nombramiento en período de prueba, el haber superado todas las etapas de un extenso concurso de méritos, haber quedado inscrito en lista de elegibles y que hayan surgido nuevas vacantes del mismo empleo, un situación que debería tenerse por inconcebible, pero que está ocurriendo; por otra parte, teniendo en cuenta los onerosos costos que el Estado y sus distintas entidades públicas deben asumir para convocar a un concurso de méritos, para llamar a pruebas escritas y para que la CNSC conforme listas de elegibles, que se deje de usar las listas de elegibles que se encuentran en este momento vigentes y se prefiera convocar a un nuevo concurso de méritos, a todas luces resulta contrario al **principio de economía**,

[13] Ley 909 de 2004, Artículo 2. *Principios de la función pública.*
[14] https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2012/C-643-12.htm

pues por donde se le mire, los costos que en suma tendrá que asumir el estado van a ser mayores; asimismo, convocar a un nuevo concurso de méritos va en contravía del principio de **celeridad y eficiencia**, puesto que, dado que por mandato constitucional los empleos públicos en Colombia deben ser cubiertos con personal idóneo y cualificado en virtud de la garantía del mérito como pilar fundamental del acceso a la carrera administrativa, lo cual se demuestra después de haber superado el concurso de méritos, convocar a un nuevo concurso se convierte en un verdadero despropósito y desgaste de recursos administrativos y económicos porque implica que la garantía del mérito sea desconocida al ser suspendida en el tiempo hasta cuando se ejecuten todas las etapas del nuevo concurso y se generen los respectivos nombramientos (actuaciones que pueden llegar a superar 1 año de duración hasta su culminación, durante lo cual las vacantes van a ser ocupadas por personal que no han demostrado el mérito, es decir, con personal nombrado en provisionalidad o en encargo), cuando, en su lugar, fácilmente se pudo haber usado las listas de elegibles que se encuentran en este momento vigentes y garantizar que los empleos de carrera administrativa de la DIAN eficientemente puedan ser cubiertos con ese personal que ha demostrado idoneidad y cualificación al superar un extenso concurso de méritos, quienes además merecemos ocupar los cargos por haber superado el concurso y quedar inscritos en lista de elegibles, tal como ocurre en mi caso particular y de los demás elegibles quienes conforman mi lista de elegibles que no quedamos en una posición meritoria según el número de vacantes ofertadas por la OPEC y contamos con la expectativa legítima de lograr un nombramiento en período de prueba ante el surgimiento de nuevas vacantes.

c- Siendo así, para que se cumplan **los principios del mérito, de eficiencia, economía y celeridad, además de garantizar los derechos y expectativas legítimas relacionadas con el mérito de quienes superamos satisfactoriamente un concurso de méritos y quedamos inscritos en una lista de elegibles y en aras de generar el mayor beneficio social al mejor costo para el estado tal como lo ha ordenado la Corte Constitucional**, **NO** resulta razonable que se limite el uso de las listas de elegibles conformadas para proveer única y exclusivamente aquellas vacantes por las cuales se participó en el concurso de méritos, sino que se debería ordenar que las listas de elegibles, durante su vigencia, puedan ser usadas asimismo para la provisión de vacantes surgidas con posterioridad a la convocatoria, de conformidad con la Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015 y Ley 1960 de 2019 tal como ocurre en los otros sistemas de carrera administrativa, resultando esto en que previamente a que se convoque un nuevo concurso de méritos, la DIAN verifique si existen listas de elegibles que puedan ser usadas para la provisión de las vacantes definitivas existentes en su planta global de personal. Por lo anterior es que afirmo que la regla contenida en el inciso final del **parágrafo transitorio del artículo 36º del Decreto Ley 927 de 2023** resulta ser contraria a la constitución y por lo tanto no debe ser aplicada, porque desconoce la garantía del mérito como pilar fundamental del acceso a la carrera administrativa en Colombia al limitar injusta y desproporcionadamente la provisión de vacantes, lo cual en lugar de representar una ventaja para el principio del mérito, genera que se deban hacer desgastes administrativos y económicos por tener que convocar a varios concursos de méritos para la provisión de los mismos cargos aun cuando existen listas de elegibles vigentes ya conformadas, lo cual a todas luces incumple con los múltiples mandatos constitucionales anteriormente referidos.

18º- En ese orden de ideas y aunado a lo anterior, si bien existe la libertad de configuración normativa y por ende es válido que el sistema de carrera administrativa de la DIAN esté regulado por el Decreto ley 927 de 2023 como norma especial y principal, dicha libertad normativa tiene límites marcados en los principios consignados en la Constitución Política de Colombia que no pueden ser sobrepasados o desconocidos bajo ese argumento ni ningún otro, puesto que según el artículo 4º de la Constitución, la Carta Política es la norma de normas y se encuentra ubicada en la

parte superior de la jerarquía normativa en Colombia, por ende, cualquier norma de inferior jerarquía que le sea contraria, no debe ser aplicada.

En ese sentido, puesto que el inciso final del **parágrafo transitorio del artículo 36º del Decreto Ley 927 de 2023** es abiertamente contrario a los principios constitucionales ya referidos, resulta factible que se active la posibilidad dispuesta para los operadores judiciales derivada del artículo 4º de la Constitución Política, que se refiere a la figura de **la excepción de inconstitucionalidad**, para que se inaplique a mi caso particular esta norma y así el artículo **36 36º del Decreto Ley 927 de 2023** pueda ser aplicado con mayor armonía a las normas generales de carrera administrativa que son mayormente garantistas de dichos principios constitucionales contenidos en los artículos 125º, 206º y 334º Constitucionales.

Respecto de la **excepción de inconstitucionalidad,** se ha pronunciado en diversas oportunidades la Honorable Corte Constitucional, dentro de las que se destaca el pronunciamiento hecho mediante **Sentencia SU-132 de 2013,** donde refirió:

> ***EXCEPCIÓN DE INCONSTITUCIONALIDAD-****Concepto y alcance*
>
> *La jurisprudencia constitucional ha definido que "la excepción de inconstitucionalidad es una facultad o posibilidad (o si se quiere, una herramienta) de los operadores jurídicos,* ***en tanto no tiene que ser alegada o interpuesta como una acción****; pero se configura igualmente como* ***un deber en tanto las autoridades no pueden dejar de hacer uso de ella en los eventos en que detecten una clara contradicción entre la disposición aplicable a un caso concreto y las normas constitucionales****". En consecuencia,* ***esta herramienta se usa con el fin de proteger, en un caso concreto y con efecto inter partes, los derechos fundamentales que se vean en riesgo por la aplicación de una norma de inferior jerarquía y que, de forma clara y evidente, contraría las normas contenidas dentro de la Constitución Política***

En ese sentido, comprobado el choque normativo existente entre normas de inferior jerarquía (inciso final del **parágrafo transitorio del artículo 36º del Decreto Ley 927 de 2023**) y las leyes de superior jerarquía y la Constitución como norma de normas (principios constitucionales contenidos en los artículos 125, 206 y 334 de la Constitución, además de la Ley 909 de 2004 y la Ley 1960 de 2019), es dable que su despacho, como operador judicial en su rol constitucional, active esta excepción y ordene que en su lugar se aplique el parágrafo transitorio del **36º del Decreto Ley 927 de 2023**, pues así resulta armónico con las normas generales de carrera administrativa que refieren que las listas de elegibles durante su vigencia, deben ser usadas tanto para la provisión de las vacantes por las que se convocó el concurso, como para aquellas vacantes que correspondan a MISMOS EMPLEOS o EMPLEOS EQUIVALENTES surgidos con posterioridad a la convocatoria o que no hubieran sido sacadas a concurso, aunque actualmente se encuentren provistas en provisionalidad o en encargo.

19º. Finalmente, es menester referirme sobre el tema de la procedencia de la acción de tutela en el marco de concursos públicos de méritos convocados por la CNSC, según los recientes pronunciamientos de la Honorable Corte Constitucional y del Consejo de Estado, así:

Debo indicar que soy consciente de que en materia de concursos de méritos, por su ámbito relacionado con el derecho administrativo, su despacho podría llegar a la conclusión anticipada de que la presente acción se tornaría improcedente por faltar al principio de subsidiariedad de la acción de tutela; no obstante, es menester señalar a su

despacho que, por las particularidades que acarrean los concursos de méritos, que los relacionan íntimamente con la garantía de diversos derechos fundamentales, se ha venido construyendo una reciente posición jurisprudencial tanto en la Corte Constitucional como en el Consejo de Estado que ha instituido a la acción de tutela como el mecanismo principal de defensa en el marco de concurso de méritos convocados por la CNSC, ante la falta de idoneidad y eficacia de los mecanismos ordinarios de defensa en la jurisdicción de lo contencioso administrativo y de las medidas cautelares que en dicha jurisdicción pueden solicitarse, lo cual se explica a continuación:

Si bien en un principio, al conocer de una acción de tutela relacionada con un concurso de méritos, los jueces constitucionales resolvían la improcedencia de la acción por el principio de subsidiariedad, argumentando que se debía acudir a la jurisdicción de lo contencioso administrativo, dicha postura ha sufrido diversos cambios con el paso del tiempo. En ese sentido, la postura actual tomada por Jueces y Magistrados en su rol constitucionales es que acontece una falta de idoneidad y de eficacia de los medios de control y medidas cautelares que pueden pedirse en la jurisdicción contenciosa administrativa.

En un comienzo existía una posición jurisprudencial por la cual debe declararse la improcedencia de una acción de tutela simplemente con determinar que existen mecanismos principales de defensa, como los medios de control ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo. Si bien dichos precedentes resultaban válidos y hacen parte del ordenamiento jurídico colombiano, no puede olvidarse que las normas jurídicas y en especial los precedentes jurisprudenciales de la Corte Constitucional, van actualizándose cada día a las nuevas realidades sociales y por ello son cambiantes, sobre todo cuando se aplican a casos o situaciones especiales como lo es un concurso de méritos de la CNSC, de modo que las líneas jurisprudenciales fueron variando, en algunos casos para ser más garantistas de derechos fundamentales y en otros para ser más rígidos y limitar así la garantía de los derechos, sobre todo basándose en los principios de la acción de tutela como los de subsidiariedad e inmediatez, o podía llegar el caso en que concomitantemente se estuviera dando estudio y aplicación a dos posiciones jurisprudenciales en apariencia contrarias sobre asuntos similares, por lo cual no podían analizarse las situaciones desde un solo punto de vista que resultara conveniente o fácil de decidir, sino que debían tenerse en cuenta todas las aristas de las situaciones que se discuten en sede de tutela, antes de decidir sobre la procedencia o improcedencia de una acción, pues de ello dependería la vulneración o garantía de derechos fundamentales.

En ese sentido, debo ilustrar que tanto la jurisprudencia de la Corte Constitucional[15], como la del Consejo de Estado[16], han sido enfáticas al señalar que la acción de tutela **ES PROCEDENTE** frente a controversias originadas en concursos de méritos para la provisión de empleos públicos si el proceso de selección se encuentra en curso, por lo siguiente:

[15] Ver sentencia T-049-19

[16] 3 Sección Segunda Subsección A. Radicación número: 25000-23-42-000-2012-01030-01, Sentencia del 17 de enero de 2013. CP Alfonso Vargas Rincón; Sección Cuarta. Radicación número: 13001-23-31-000-2012-00435- 01, Sentencia del 27 de septiembre de 2012. CP William Giraldo Giraldo; y Sección Quinta. Radicación número: 23001-23-31-000-2011-00627-01, Sentencia del 19 de julio de 2012. CP (E) Susana Buitrago Valencia.

Inicialmente las diferentes secciones del Consejo de Estado[17] establecían en sus sentencias que cuando ya existen listas de elegibles que se encuentren en firme, eso crea situaciones jurídicas particulares y derechos ciertos, de manera que la acción de tutela no sería el mecanismo adecuado para dejarlas sin efectos jurídicos, pues se podrían afectar derechos subjetivos y lo que corresponde es demandar dicho acto administrativo haciendo uso del medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho[18]. Más recientemente, en numerosos pronunciamientos las mismas Altas Cortes[19], en casos como el de estudio, han reivindicado la pertinencia de la acción de tutela pese a la existencia del medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo, refiriendo:

"(…) En múltiples oportunidades esta Corporación ha precisado que la acción de tutela es improcedente, como mecanismo principal y definitivo, para proteger derechos fundamentales que resulten amenazados o vulnerados con ocasión de la expedición de actos administrativos, ya que para controvertir la legalidad de ellos el ordenamiento jurídico prevé las acciones contencioso-administrativas, en las cuales se puede solicitar desde la demanda como medida cautelar la suspensión del acto[20]. Dicha improcedencia responde a los factores característicos de residualidad y subsidiariedad que rigen esta acción de origen constitucional.

3.2. No obstante, la jurisprudencia constitucional ha trazado dos subreglas excepcionales en las cuales el carácter subsidiario de la acción de tutela no impide su utilización a pesar de existir mecanismos alternos de defensa judicial al alcance del interesado. Esas subreglas se sintetizan en que procede excepcionalmente la tutela contra actos administrativos que regulan o ejecutan un proceso de concurso de méritos ***(i) cuando el accionante la ejerce como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable[21], el cual debe cumplir con los requisitos de ser inminente, de requerir medidas urgentes, de ser grave y de ser impostergable[22]; y, (ii) cuando el medio de defensa existe, pero en***

---

[17] 4 Consejo de Estado, Sección Segunda Subsección A. Radicación número: 25000-23-15-000-2011-02081-01, Sentencia del 27 de octubre de 2011. CP Gustavo Eduardo Gómez y Sección Primera. Radicación número: 25000-23-41-000-2012-00513-01, Sentencia del 15 de agosto de 2013. CP María Elizabeth García González

[18] Consejo de Estado, Sección Segunda Subsección B. Radicación número: 54001-23-31-000-2012-00058-01, Sentencia del 8 de mayo de 2012. CP Gerardo Arenas Monsalve y Sección Cuarta. Radicación número: 19001- 23-31-000-2011-00010-01, Sentencia del 16 de marzo de 2011. CP Carmen Teresa Ortiz De Rodríguez.

[19] Así se observa por ejemplo en la sentencia T-112A de 2014, en la que se citan varios pronunciamientos del Tribunal Constitucional, relativos al asunto.

[20] Al respecto, se pueden consultar las sentencias T-368 de 2008 (MP Manuel José Cepeda Espinosa), T-244 de 2010 (MP Luis Ernesto Vargas Silva) y T-800A de 2011 (MP Luis Ernesto Vargas Silva).

[21] Esta subregla de procedencia excepcional de la acción de tutela la contempla el artículo 86 de la Constitución Política.

[22] En sentencia T-225 de 1993 (M.P. Vladimiro Naranjo Mesa), se explicaron los elementos que ha de tener el perjuicio irremediable: " A)… inminente: 'que amenaza o está por suceder prontamente'. Con lo anterior se diferencia de la expectativa ante un posible daño o menoscabo, porque hay evidencias fácticas de su presencia real en un corto lapso, que justifica las medidas prudentes y oportunas para evitar algo probable y no una mera conjetura hipotética. (...) "B). Las medidas que se requieren para conjurar el perjuicio irremediable han de ser urgentes, es decir, como calidad de urgir, en el sentido de que hay que instar o precisar una cosa a su pronta ejecución o remedio tal como lo define el Diccionario de la Real Academia. Es apenas una adecuación entre la inminencia y la respectiva actuación: si la primera hace relación a la prontitud del evento que está por realizarse, la segunda alude a su respuesta proporcionada en la prontitud. (...) "C). No basta cualquier perjuicio, se requiere que éste sea grave, lo que equivale a la gran intensidad del daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona. La gravedad obliga a basarse en la importancia que el orden jurídico concede a determinados bienes bajo su protección, de manera que la amenaza a uno de ellos es motivo de actuación oportuna y diligente por parte de las autoridades públicas. Luego no se trata de cualquier tipo de irreparabilidad, sino sólo de aquella que recae sobre un bien de gran significación para la persona, objetivamente. Y se anota la objetividad, por cuanto la gravedad debe ser determinada o determinable, so pena de caer en la indefinición jurídica, a todas luces inconvenientes. "D). La urgencia y la gravedad determinan que la acción de tutela sea impostergable, ya que tiene que ser adecuada para restablecer el orden social justo en toda su

la práctica es ineficaz para amparar el derecho fundamental cuya protección se invoca y que en caso de no ser garantizado, se traduce en un claro perjuicio para el actor.

La Corte ha aplicado ésta última subregla cuando los accionantes ***han ocupado el primer lugar en la lista de elegibles*** *y no fueron nombrados en el cargo público para el cual concursaron, circunstancia ésta en la que ha concluido que el medio idóneo carece de la eficacia necesaria para proveer un remedio pronto e integral y, por ende, ha concedido la protección definitiva por vía tutelar[23]. En este último caso, corresponde al juez de tutela evaluar si el medio alternativo presenta la eficacia necesaria para la defensa del derecho fundamental presuntamente conculcado.*

Como se puede observar en lo puesto en cita, la providencia referida habla de un elegible o accionante que haya ocupado el primer lugar en listas de elegibles y no fue nombrado en período de prueba a pesar de la existencia de vacantes definitivas, lo cual genera que los mecanismos de defensa ante la jurisdicción contenciosa administrativa resulten ineficaces para la protección inmediata de sus derechos fundamentales, que descendiéndolo a mi caso particular, es menester referir que asimismo ocupo la primera posición en la lista de elegibles, además de la urgencia con la cual se requiere de la protección de los derechos fundamentales que se encuentran en pugna, relacionados con el principio del mérito contenido en el artículo 125º de la Constitución Política de Colombia.

De ese modo, el precedente jurisprudencial y las subreglas en él establecidas me resultan aplicables, pues, en suma, requiero de medidas urgentes en protección de los derechos fundamentales invocados, especialmente al mérito, a la igualdad de oportunidades, al debido proceso y al trabajo, las cuales solamente me las puede otorgar el trámite constitucional de tutela y no así acudir a los medios de control en la jurisdicción de lo contencioso administrativo ni las medidas cautelares que en esta jurisdicción podría solicitar.

De igual manera, en sentencia **T-049 del 2019** la Corte Constitucional expuso que *"(…) la tutela procede pese a la existencia de lista de elegibles (…) cuando su aplicación conlleve el desconocimiento de derechos fundamentales (…)*"; y el Consejo de Estado, sobre la materia sostuvo:

(…) De todo lo anterior, la Sala advierte que en asuntos como el que ocupa la atención de la Sala, ***las acciones ordinarias no garantizan la protección de los derechos fundamentales****, pues "[…] tan solo consiguen una compensación económica del daño causado, la reelaboración de la lista de elegibles* ***(cuando inconstitucionalmente se ha excluido a un aspirante o se le ha incluido en un puesto inferior al que merece****) y, muchas veces, la orden tardía de nombrar a quien verdaderamente tiene el derecho de ocupar el cargo,* ***pero sin que realmente pueda restablecerse el derecho a permanecer en él durante todo el tiempo que dura el proceso contencioso administrativo****" ; de suerte tal, que la acción de tutela presentada por el actor,* ***se instituye como el mecanismo idóneo, rápido y oportuno con el que cuenta para salvaguardar los derechos que considera conculcados****. (…).*

---

integridad. Si hay postergabilidad de la acción, ésta corre el riesgo de ser ineficaz por inoportuna. Se requiere una acción en el momento de la inminencia, no cuando ya haya desenlace con efectos antijurídicos. (...) "De acuerdo con lo que se ha esbozado sobre el perjuicio irremediable, se deduce que hay ocasiones en que de continuar las circunstancias de hecho en que se encuentra una persona, es inminente e inevitable la destrucción grave de un bien jurídicamente protegido, de manera que urge la protección inmediata e impostergable por parte del Estado ya en forma directa o como mecanismo transitorio"

[23] Sentencias T-175 de 2010 (MP Mauricio González Cuervo), T-606 de 2010 (MP Gabriel Eduardo Mendoza Martelo) y T-169 de 2011 (MP María Victoria Calle Correa).

Conforme al marco jurisprudencial expuesto hasta el momento, se tiene entonces que, para resolver de fondo mi asunto particular resulta procedente la presente acción de tutela, dado que, en caso de acudir a la jurisdicción de lo contencioso administrativo con el medio de control de nulidad simple o de nulidad y restablecimiento del derecho, teniendo en cuenta los tiempos y formalidades que requieren dichos medios de control para dar una decisión, no puede garantizarse la debida protección de mis derechos fundamentales invocados, pues al momento cuando sea proferida una decisión en sede administrativa aun cuando la decisión fuera favorable, realmente no podría restablecerse mi derecho a seguir en concurso de méritos, sino solamente el pago de una compensación económica, visto que para entonces el proceso de selección ya habría culminado y el cargo estaría ocupado y habría un servidor público con derechos subjetivos de carrera administrativa sobre este cargo y la única salida sería demandar nuevamente ante la jurisdicción contenciosa administrativa el nombramiento de este servidor, lo cual haría desproporcionada e interminable la defensa de mis derechos fundamentales.

Asimismo, las medidas cautelares en la jurisdicción administrativa tampoco podrían garantizar que durante el proceso contencioso administrativo pueda ser nombrado y permanecer en el cargo al cual concursé, o de igual manera, tampoco sería razonable que durante el proceso se suspenda la ejecución de las demás etapas del concurso de méritos hasta tanto sea tomada una decisión por el juez administrativo, teniendo en cuenta que eso podría tardarse varios años.

Ahora bien, también es menester señalar que **recientemente** han sido proferidos distintos fallos de tutela por la Corte Constitucional que tratan el tema de la procedencia de la acción de tutela en el marco de un concurso de méritos, variando la línea jurisprudencial que se venía tomando, dentro de los que se destaca la Sentencia **T-340 de 2020**[24] que adujo lo siguiente:

> *Ahora bien, desde una perspectiva general, la Corte ha sostenido que, pese a la existencia de las vías de reclamación en lo contencioso administrativo,* ***existen dos hipótesis que permiten la procedencia excepcional de la acción de tutela. La primera, se presenta cuando existe el riesgo de ocurrencia de un perjuicio irremediable****, causal que tiene plena legitimación a partir del contenido mismo del artículo 86 del Texto Superior y, por virtud de la cual, se le ha reconocido su carácter de mecanismo subsidiario de defensa judicial. Y,* ***la segunda, cuando el medio existente no brinda los elementos pertinentes de idoneidad y eficacia para resolver la controversia, a partir de la naturaleza de la disputa, de los hechos del caso y de su impacto respecto de derechos o garantías constitucionales.***
>
> *Sobre esta última, en la Sentencia T-059 de 2019[20], en el marco de un concurso de méritos, la Corte manifestó que:*
>
> *a "Las acciones de tutelas que se interponen en contra de los actos administrativos que se profieren en el marco de concursos de méritos, por regla general, son improcedentes, en tanto que existe la acción de nulidad y restablecimiento del derecho ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo y, en el marco de ésta, la posibilidad de solicitar medidas cautelares.* ***Sin embargo, al juez constitucional le corresponde****,* ***establecer si esas medidas de defensa existentes en el ordenamiento jurídico son ineficaces, atendiendo a las particularidades del caso en concreto puesto en su conocimiento****. (…)"*
>
> *"Particularmente, cuando se trata de concursos de méritos, la jurisprudencia ha sido consistente en afirmar que los medios de defensa existentes ante la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo* ***no siempre son eficaces, en concreto, para***

[24] https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2020/T-340-20.htm

resolver el problema jurídico planteado, *pues generalmente implica someter a ciudadanos que se presentaron a un sistema de selección que se basa en el mérito a eventualidades, tales como que (i) la lista de elegibles en la que ocuparon el primer lugar pierda vigencia de manera pronta o, (ii) se termine el período del cargo para el cual concursaron, cuando éste tiene un periodo fijo determinado en la Constitución o en la ley****. En ese sentido, la orden del proceso de nulidad y restablecimiento del derecho no estaría relacionada con la efectividad del derecho al acceso de cargos públicos, sino que implicaría una compensación económica, situación que[,] a todas luces, no implica el ejercicio de la labor que se buscaba desempeñar y significa consolidar el derecho de otra persona que, de acuerdo con el mérito, no es quien debería estar desempeñando ese cargo en específico. (…)"***

"Por último, es importante poner de presente que, pese a que se podría sostener que la pretensión de la acción de tutela, se podría satisfacer mediante la solicitud de medidas cautelares, lo cierto es que en el fondo se plantea una tensión que involucra ***el principio de mérito como garantía de acceso a la función pública y ello, a todas luces, trasciende de un ámbito administrativo y se convierte en un asunto de carácter constitucional, que torna necesaria una decisión pronta, eficaz y que garantice la protección de los derechos fundamentales****. // Lo anterior, en la medida en que tal y como se estableció en las Sentencias C-645 de 2017, C-588 de 2009, C-553 de 2010, C-249 de 2012 y SU-539 de 2012, el mérito es un principio fundante del Estado colombiano y del actual modelo democrático, en la medida en que tiene un triple fundamento histórico, conceptual y teleológico. En efecto, el principio del mérito se estableció en el ordenamiento jurídico con la finalidad de proscribir las prácticas clientelistas, para garantizar un medio objetivo de acceso, permanencia y retiro del servicio público y, por último, para hacer efectivos otros derechos que encuentran garantía plena a través de éste, al tiempo que se materializan los principios de la función administrativa, previstos en el artículo 209 de la Constitución. (…)"*

En el marco específico de las medidas cautelares, la Corte también ha dicho que el juez de tutela tiene la facultad de proteger los derechos fundamentales como objetivo prioritario de acción, y ello lo hace de forma inmediata y con medidas más amplías[22]; y, además, precisó que, ***aunque se debe revisar dicha herramienta al hacer el estudio de subsidiariedad, lo cierto es que existen importantes diferencias entre la medida cautelar y la acción de tutela, las cuales pueden resumirse así:***

"(i) es necesario seguir y ajustarse al procedimiento descrito en la norma y acudir mediante abogado debidamente acreditado, situación que no ocurre con la acción de tutela, como quiera que este es un instrumento que puede ser usado de manera personal por el titular de los derechos vulnerados, sin necesidad de seguir una forma preestablecida, (ii) por regla general, para que una medida cautelar sea decretada, es imperativo prestar caución para asegurar los posibles perjuicios que con ésta se puedan causar[23] y, (iii) la suspensión de los actos que causen la vulneración de los derechos no es de carácter definitivo, puesto que estas herramientas son transitorias y, en esa medida, la orden final está sometida a las características propias de cada juicio, en contraposición con la protección que brinda el amparo constitucional, que en principio, es inmediato y definitivo." [24]

En este orden de ideas, se concluye que la acción de tutela es procedente por vía de excepción para cuestionar actos administrativos dictados en desarrollo de un concurso de méritos, y que, ***más allá de la causal del perjuicio irremediable, cabe examinar la eficacia en concreto del medio existente y de la viabilidad sumaria de las medidas cautelares****, teniendo en cuenta, como ya se dijo,* ***la naturaleza de la disputa, los hechos del caso y su impacto respecto de derechos, principios o garantías constitucionales, siendo, prevalente, en este escenario, la protección del mérito como principio fundante del Estado colombiano y del actual modelo democrático****, como lo señaló expresamente Sentencia T-059 de 2019.*

Para la Sala, en este caso, la acción de tutela procede como mecanismo principal de protección de los derechos al trabajo y al acceso a cargos públicos, en un contexto indefectible de amparo al mérito como principio fundante del orden constitucional. Por las razones que a continuación se exponen:

En primer lugar, el accionante actualmente ocupa el primer lugar en la lista de elegibles (…) Así las cosas, como lo manifestó este Tribunal en la citada Sentencia T-059 de 2019, se observa que, en esta oportunidad, la controversia implica verificar el "(…) ***principio de mérito como garantía de acceso a la función pública y ello, a todas luces, trasciende de un ámbito administrativo y se convierte en un asunto de carácter constitucional, que torna necesaria una decisión pronta, eficaz y que garantice la protección de los derechos fundamentales****"[27]*

En segundo lugar, se avizora en este caso una de las causales mencionadas en la citada providencia, a fin de determinar que, en concreto, los medios ante lo contencioso administrativo no son siempre eficaces, concerniente a que "(…) la lista de elegibles en la que ocuparon el primer lugar pierda vigencia de manera pronta". Al respecto, como se mencionó en el acápite de antecedentes, su vigencia se limitó a dos años, por lo que si ella quedó en firme el día 31 de julio de 2018, la posibilidad de aplicarla se extendió hasta máximo el 30 del mismo mes pero de este año, de suerte que hoy en día no cabe proceder a su uso y, ***en caso de no asumir la revisión de lo resuelto por el juez de instancia y decretar la improcedencia de la acción de tutela, prácticamente el accionante no tendría mecanismo alguno para reclamar su acceso a la función pública, y se estaría, por razones meramente formales, excluyendo la verificación del mérito como principio fundante del Estado colombiano.*** *(...)*

En tercer lugar, como ya se dijo, la exclusión de la procedencia del amparo llevaría a que, al momento de proferirse una decisión definitiva en sede de lo contencioso administrativo, la lista de elegibles definitivamente ya no estaría vigente y, por ende, el accionante no podría ocupar el cargo al que –según alega– tiene derecho, ***con lo cual únicamente podría recibir una compensación económica. Esta realidad descarta la eficacia de la garantía de acceso a cargos públicos y excluye la verificación del mérito, en contravía del mandato del artículo 2 del Texto Superior, que impone como obligación del Estado velar por el goce efectivo de los derechos, lo cual no se satisface con el reconocimiento de una compensación económica.***

(…)

Además de las razones previamente expuestas, se considera que la pretensión del accionante ***no se enmarca dentro del escenario de efectividad de las medidas cautelares en el proceso contencioso administrativo, por las siguientes razones:***

Primero, porque la suspensión de un acto administrativo exige que se aprecie una posible violación de la ley, que surja del análisis del acto demandado y de su confrontación con las normas invocadas como vulneradas*. En este caso, no se advierte la existencia de una oposición normativa que sea evidente, como lo demanda la ley y lo requiere la jurisprudencia del Consejo de Estado, sino de una controversia en la que se solicita darle aplicación directa al criterio de mérito que introduce la Constitución, con la particularidad de que, en el curso de la tutela, se produjo un proceso de tránsito legislativo que, como lo advierte la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado, contaba con un criterio unificado de la Comisión Nacional del Servicio Civil, conforme al cual la Ley 1960 de 2020, en cuyo artículo 6 se dispone que la lista de elegibles se aplicará "en estricto orden de méritos" para cubrir "las vacantes para las cuales se efectuó el concurso y las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria de concurso en la misma entidad", únicamente se debía aplicar para los procesos de selección cuyos acuerdos de convocatoria hayan sido aprobados después de su entrada en vigor, esto es, el 27 de junio de 2019 y, en el caso bajo examen, tal actuación tiene su origen en el año 2016.* ***Por consiguiente, no se trata de un caso en donde se advierta la simple confrontación de normas como supuesto legal que habilite la medida cautelar de suspensión provisional, en los términos del artículo 231 del CPACA.***

Segundo, ***porque la discusión no permite una medida conservativa, en tanto que lo que se busca es precisamente reclamar un derecho que había sido objeto de una respuesta negativa por parte de la administración. Y tampoco cabe la orden de adoptar una decisión administrativa, por cuanto ella es el sustento propio de la controversia de fondo, y al tratarse de una medida anticipativa, solo se justifica ante la inminencia de un daño mayor, hipótesis de apremio que no resulta evidente en este caso, al tener que verificarse el alcance de una garantía de raigambre constitucional y el tránsito legislativo ocurrido sobre la materia****.*

Por el conjunto de razones expuestas, se advierte la falta de eficacia e idoneidad de las vías de lo contencioso administrativo para dar respuesta a la controversia planteada, lo que amerita su examen a través de la acción de tutela, como medio principal de protección de los derechos invocados. Por esta razón, se procederá a plantear el problema jurídico bajo examen y a determinar los aspectos que serán objeto de evaluación por parte de este Tribunal, con base en los cuales se adelantará el examen del caso concreto.

De lo citado de la Sentencia T-340 de 2020, se puede extraer que existen dos hipótesis que permiten la procedencia excepcional de la acción de tutela. La primera, se presenta **cuando existe el riesgo de ocurrencia de un perjuicio irremediable, y la segunda,** ***cuando el medio existente no brinda los elementos pertinentes de idoneidad y eficacia para resolver la controversia, a partir de la naturaleza de la disputa, de los hechos del caso y de su impacto respecto de derechos o garantías constitucionales*****.** Entonces, debe analizarse cada caso con sus particularidades, en aras de determinar si se activa una, otra o las dos hipótesis o subreglas de procedencia de la acción de tutela. Aún con eso, no debe perderse de vista que, como lo ha instituido la Corte Constitucional, la acción de tutela es procedente por vía de excepción para cuestionar actos administrativos dictados en desarrollo de un concurso de méritos, **y que,** ***más allá de la causal del perjuicio irremediable, cabe examinar la eficacia en concreto del medio existente y de la viabilidad sumaria de las medidas cautelares***, teniendo en cuenta, como ya se dijo, la naturaleza de la disputa, los hechos del caso y su impacto respecto de derechos, principios o garantías constitucionales, siendo prevalente en este escenario, la protección del mérito como principio fundante del Estado colombiano y del actual modelo democrático.

En segundo lugar, la falta de idoneidad de los medios de control en la jurisdicción contenciosa administrativa, también se basa en que, por ejemplo, de acudir a la nulidad y restablecimiento del derecho, la orden en este proceso no estaría relacionada con la efectividad del derecho al acceso de cargos públicos por mérito, sino que implicaría una compensación económica o indemnización por la imposibilidad de garantizarlo efectivamente, situación que a todas luces no implica el ejercicio de la labor que el elegible buscaba desempeñar y significa consolidar el derecho de otra persona que, de acuerdo con el mérito, no es quien debería estar desempeñando ese cargo en específico, y que de acuerdo a que la cuestión está íntimamente relacionada con el principio constitucional del mérito, como garantía de acceso a la función pública, ello, bajo todas las perspectivas trasciende de un ámbito administrativo y se convierte en un asunto de carácter constitucional, que requiere necesaria una decisión pronta, eficaz y que garantice la protección de los derechos fundamentales relacionados con este principio.

En tercer lugar, respecto de las medidas cautelares en la jurisdicción administrativa, la Corte Constitucional ha establecido ciertas diferencias entre estas y la acción de tutela, por las que no pueden ser equiparadas y no tienen efectos similares, además de que la pretensión del elegible dentro de un concurso de méritos no se enmarca dentro del escenario de efectividad de las medidas cautelares en el proceso contencioso administrativo, porque la suspensión de un acto administrativo exige que se aprecie una posible violación de la ley, que surja del análisis del acto demandado y de su confrontación con las normas invocadas como vulneradas, situación que no puede

extraerse de todos los casos, pues en el fondo del asunto no se advierte la existencia de una oposición normativa que sea evidente, como lo demanda la ley y lo requiere la jurisprudencia del Consejo de Estado, ***sino que se trata de una controversia en la que se solicita darle aplicación directa al principio del mérito que introduce la Constitución Política, el cual está estrechamente ligado a la garantía de derechos fundamentales y por lo que el asunto va más allá de una simple confrontación normativa a demandarse. Por consiguiente, no se trata de un caso en donde se advierta la simple confrontación de normas como supuesto legal que habilite la medida cautelar de suspensión provisional, en los términos del artículo 231 del CPACA*.**

De igual forma, en cuanto a las medidas cautelares que posibilita el CPACA y según lo dicho por la Sentencia T-340 de 2020 al respecto, hay que mencionar que la discusión aquí planteada tampoco permite una medida cautelar conservativa, en tanto que lo que se busca es precisamente reclamar un derecho que había sido objeto de vulneración por la negativa de garantizar su protección o de impulsar su protección por parte de las entidades accionadas. Y tampoco cabe la orden de adoptar una decisión administrativa, por cuanto ella es el sustento propio de la controversia de fondo, y al tratarse de una medida anticipativa, solo se justifica ante la inminencia de un daño mayor, hipótesis de apremio que no resulta evidente en este caso, al tener que verificarse el alcance de una garantía de raigambre constitucional.

Por estas razones, se advierte la falta de eficacia e idoneidad de las vías de lo contencioso administrativo para dar respuesta a la controversia planteada, sea una demanda de nulidad y restablecimiento del derecho o las medidas cautelares que en dicha jurisdicción pueden solicitarse, lo que amerita su examen a través de la acción de tutela, como medio principal de protección de los derechos invocados.

Ahora bien, similarmente a la Sentencia T-340 de 2020, se ha pronunciado la Corte Constitucional en **Sentencia T-081 de 2021**, que en cuanto a la procedencia de la acción de tutela en materia de concursos de méritos estableció:

> ***55. Subsidiariedad.*** *Esta Corte, de modo reiterado, ha dispuesto que la acción de tutela solo procede si quien acude a ella no cuenta con otro procedimiento judicial en el ordenamiento jurídico que permita la resolución de sus pretensiones. Por supuesto, esta regla tiene por objeto evitar que aquellos mecanismos sean sustituidos per se por este medio célere e informal. En tal sentido, en caso de existir un medio judicial principal, el actor tiene la carga de acudir a él toda vez que es necesario preservar las competencias legales asignadas por el legislador a cada jurisdicción[96], salvo que se demuestre que el mismo no goza de idoneidad o eficacia, o que se evidencie un perjuicio irremediable en cuya virtud sea necesario un amparo transitorio[97].*
>
> *56. Así, prima facie, este Tribunal ha considerado que la acción de tutela no procede cuando a través de su uso se pretenda atacar decisiones proferidas por la Administración en el marco de un concurso de méritos, pues, el legislador de estableció mecanismos especiales en uso de los cuales el juez de lo contencioso administrativo estaría llamado a conocer de esos asuntos[98]. Allí podría solicitarse, además, la puesta en marcha de medidas cautelares si es que la protección del bien es urgente y no soportaría el tiempo que tarde la resolución del litigio[99]. Sin embargo, siguiendo lo advertido en el párrafo anterior, puede que, en algunos supuestos,* ***a la luz de las circunstancias particulares ofrecidas en el caso, se advierta que este medio judicial no es idóneo ni eficaz. Escenario en el que la acción de tutela devendrá procedente[100].***
>
> *(…)*

59. Ahora bien, un proceso judicial ante la jurisdicción contenciosa es ciertamente más dispendioso que el previsto para tramitar una acción de tutela[104], pero esta simple consideración no hace ineficaz ese medio judicial principal. En virtud de lo previsto en el artículo 229 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo contenido en la Ley 1437 de 2011, los procesos declarativos de dicha jurisdicción involucran la posibilidad de medidas cautelares con las cuales se puede alcanzar la protección del objeto del proceso, ya sea por solicitud de las partes y/o decretadas de oficio por el juez.

La condición de procedencia de esas medidas está contenida en el primer inciso del artículo 231 de la misma norma, según el cual "cuando se pretenda la nulidad de un acto administrativo, la suspensión provisional de sus efectos procederá por violación de las disposiciones invocadas en la demanda o en la solicitud que se realice en escrito separado, cuando tal violación surja del análisis del acto demandado y su confrontación con las normas superiores invocadas como violadas o del estudio de las pruebas allegadas con la solicitud".

60. Con todo, la Sala advierte que, siguiendo consideraciones similares a las expuestas en la Sentencia T-340 de 2020, en los casos sometidos a estudio, acudir a la jurisdicción de lo contencioso administrativo pudo ser ineficaz para los actores debido a las condiciones en que se encontraba cada uno.

(…)

En tal sentido era probable que, de haber acudido a la jurisdicción contenciosa, ***para el momento en que se hubiere emitido sentencia y en caso de que la misma hubiese sido favorable a los intereses de los tutelantes, aquella no habría tenido más que una finalidad resarcitoria.*** *Esto porque, para ese momento, seguramente ya habrían perdido vigencia las listas y, por tanto,* ***la expectativa de ser nombrados en los cargos pretendidos se habría visto frustrada.***

Además, las medidas cautelares que allí pudieron solicitarse tampoco podían entenderse efectivas. *Esto porque, como se advirtió (supra 5),* ***tales medidas solo proceden cuando se avizore una posible violación de la ley por parte del acto administrativo.*** *En los casos bajo examen, no se encuentra que esa referida violación sea manifiesta, clara o evidente. (…)* ***Asimismo, en estos casos no era posible solicitar una medida conservativa[105] ni exigir una cierta decisión administrativa de carácter anticipado, porque, primero, no existía para ellos un daño inminente y,*** *segundo, establecer los alcances de la Ley 1960 de 2019 en el tiempo es, precisamente, la controversia de fondo.* ***De allí que haberlos conminado en este preciso caso a acudir a la jurisdicción de lo contencioso administrativo habría sido desproporcionado.***

Y así lo ha vuelto a recordar la Corte Constitucional mediante la Sentencia **SU 067/22**[25], donde refirió que:

"En virtud de lo anterior, esta corporación ha manifestado que la acción de tutela no es, en principio, el medio adecuado para reclamar la protección de los derechos fundamentales cuando estos resultan infringidos por la expedición de un acto administrativo. Dicha postura ha dado lugar a una línea jurisprudencial pacífica y reiterada. Su fundamento se encuentra en el hecho de que el legislador ha dispuesto los medios de control de la Ley 1437 de 2011 como los instrumentos procesales para demandar el control judicial de los actos administrativos.

Según este diseño normativo, el proceso judicial que se surte ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo es el escenario natural para la reivindicación de los derechos fundamentales conculcados en este contexto. Allí, los interesados pueden reclamar no solo el control de legalidad correspondiente, sino, además, el restablecimiento de los derechos

[25] https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2022/SU067-22.htm

fundamentales que hayan sido vulnerados. Las medidas cautelares que ofrece la Ley 1437 de 2011, las cuales permitirían prevenir la consumación de un daño definitivo mientras se surte la causa judicial, corroboran la idoneidad de los aludidos medios de control en este campo.

Esta regla general ha sido igualmente acogida en el ámbito de los concursos de méritos. Al respecto, esta corporación ha manifestado que el juez de lo contencioso administrativo es la autoridad llamada a juzgar las violaciones de los derechos fundamentales que ocurran en este tipo de actuaciones administrativas.

Sin embargo, la jurisprudencia constitucional ha instaurado tres excepciones a la regla general de improcedencia de la acción de tutela, en el campo específico de los concursos de mérito. Los actos administrativos que se dicten en el curso de estas actuaciones administrativas podrán ser demandados por esta vía cuando se presente alguno de los siguientes supuestos: i) inexistencia de un mecanismo judicial que permita demandar la protección del derecho fundamental infringido, ii) configuración de un perjuicio irremediable y iii) planteamiento de un problema constitucional que desborde el marco de competencias del juez administrativo.

Y a su turno, no debe olvidarse que también el Consejo de Estado ha señalado que los mecanismos judiciales ordinarios dispuestos para controvertir actos administrativos no siempre resultan idóneos y eficaces para la restauración de los derechos vulnerados o amenazados por la agilidad con que se desarrollan las etapas de los concursos. Señaló expresamente la citada Corporación:

En relación con el tema de la procedencia de la tutela en los concursos de méritos, esta Corporación ha dicho 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.

Para la Sala, en efecto, es evidente que ese mecanismo no es idóneo y eficaz, si lo que pretende la parte demandante, como en el presente caso, es que se ordene la rectificación del puntaje otorgado en la prueba de análisis de antecedentes y, por consiguiente, que se corrija el puntaje definitivo. Esta es la pretensión que la actora cree que de ser atendida por el juez de tutela salvaría la amenaza o la vulneración que afrontan sus derechos fundamentales, lo que evidencia que la tutela, como mecanismo ágil de solución de este tipo de conflictos, es el medio adecuado para resolver de forma eficaz y útil lo planteado."[26]

Por último, en uno de los más recientes precedentes jurisprudenciales sobre el tema de la procedencia de la acción de tutela como mecanismo principal de defensa de derechos fundamentales en el marco de un concurso público de méritos convocados por la CNSC, **Sentencia T-010 de 2023**, se indicó:

[26] *CONSEJO DE ESTADO SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO SECCIÓN 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)).*

41. La Corte Constitucional ha reiterado que, por regla general, la acción de tutela es improcedente para cuestionar actos administrativos de carácter particular y concreto[47]. Lo anterior, debido a que el medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho (art. 138 de la Ley 1437 de 2011) es el mecanismo ordinario idóneo y eficaz para controvertirlos. Este medio de control es idóneo porque permite anular el acto administrativo y reparar el daño generado por actuaciones administrativas que hubieren vulnerado "un derecho subjetivo amparado en una norma jurídica"[48]. De otro lado, es eficaz en abstracto pues la normativa que lo regula cuenta con la posibilidad de solicitar medidas cautelares como la suspensión provisional del acto administrativo demandado, lo que le da la aptitud de "mecanismo no menos idóneo y efectivo que la acción de tutela, (…) cuando una Entidad vulnera en forma manifiesta los derechos del administrado"[49].

*42. No obstante, **de acuerdo con la jurisprudencia constitucional**, en algunos eventos **el medio de control de nulidad y restablecimiento de derecho no es un mecanismo eficaz en concreto para controvertir actos administrativos expedidos en el marco de concursos para la provisión de empleos públicos de carrera administrativa**. En concreto, este tribunal[50] ha resaltado que esto ocurre cuando, por ejemplo, (i) el empleo ofertado en el proceso de selección cuenta con un periodo fijo determinado por la Constitución o por la ley[51]; **(ii) existe un riesgo de que la lista de elegibles pierda vigencia mientras se tramita el proceso ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo**, (iii) **la administración impone trabas irrazonables para nombrar en el cargo a quien ocupó el primer lugar en la lista de elegibles[52]; (iv) la controversia tiene una marcada dimensión constitucional que podría "escapar del control del juez de lo contencioso administrativo"[53]; y, por último, (v) cuando por las condiciones particulares del accionante (edad, estado de salud, condición social, entre otras), resulta desproporcionado exigir el agotamiento del mecanismo ordinario[54]. En estos eventos, en los cuales los demás medios de defensa judicial no son eficaces en concreto, la acción de tutela es procedente como mecanismo definitivo de protección de los derechos fundamentales.***

En ese orden de ideas, queda claro que la nueva postura tomada por las altas cortes colombianas, es que debe estudiarse de fondo un asunto cuyas pretensiones se piden mediante una acción de tutela en materia de concursos de méritos, pues si bien los medios de control y las medidas cautelares que pueden solicitarse en la jurisdicción contenciosa administrativa en apariencia resultan idóneas, no cuentan con la eficacia que requiere la protección de derechos fundamentales, ni tampoco se cumplen los presupuestos para la solicitud de medidas cautelares en dicha jurisdicción, así como por el raigambre constitucional que acarrea el principio del mérito que se encuentra en pugna y por la urgencia con que se requiere la protección de este derecho y los derechos relacionados a él, eso sobrepasa el ámbito administrativo y la competencia para conocer y resolver sobre el asunto queda a cargo de los jueces constitucionales, siendo entonces que resultaría desproporcionado, tal como lo ha determinado la Corte Constitucional, exigir que se acuda a dichos medios de control que no resultan ser idóneos ni eficaces para lo que se requiere en la solución de mi caso en concreto que es la defensa de mis derechos fundamentales.

Además, teniendo en cuenta que han sido instituidas como unas de las causales de procedencia de la tutela como mecanismo principal de defensa el que se verifique la imposición de trabas irracionales para que se concreten los derechos de carrera administrativa cuando se ocupó la primera posición de una lista de elegibles y que la lista de elegibles pueda vencer durante una demanda administrativa por medio de control, tal como actualmente ocurre en mi asunto, no debería existir duda de la procedencia de la presente acción para que haya un pronunciamiento de fondo que proteja mis derechos fundamentales.

20º- Para finalizar, vale la pena aclarar que, si bien con fundamento en los recientes pronunciamientos jurisprudenciales de las Altas Cortes Colombianas expuestos en el punto anterior la nueva postura tomada en el marco de concurso de méritos es que la acción de tutela se torna como el mecanismo principal e idóneo de defensa aun cuando no se avizore la ocurrencia de un perjuicio irremediable, lo cierto es que en mi caso sí están por generarse tales perjuicios irremediables en mi contra debido a que mi lista de elegibles va a perder vigencia el **01 de diciembre de 2023**, por lo cual resulta evidente y necesario que se ejecuten medidas urgentes por parte de su despacho que eviten la vulneración y en su lugar garanticen la protección de mis derechos fundamentales.

21º-. Con base en lo expuesto, solicito respetuosamente se ordene el cumplimiento de las siguientes:

II. PRETENSIONES

Solicito Señor Juez de la manera más respetuosa que se tutelen mis derechos fundamentales invocados contenidos en la Constitución Política de 1991 y, en consecuencia, se **ORDENE** al **DIAN** y a la **CNSC**:

PRETENSIONES PRINCIPALES:

1º. Que, en el lapso de 48 horas siguientes a la notificación del fallo de tutela, lleven a cabo las actuaciones administrativas conjuntas que tienen a su cargo tendientes al efectuar el uso de mi lista de elegibles en orden de mérito para proferir los nombramientos en período de prueba a los que haya lugar, sobre **TODAS** las vacantes denominadas **Analista III, Código 203, Grado 03** pertenecientes al empleo que dentro del manual de funciones de la DIAN se identifica específicamente con el **Código de la Ficha de Empleo CC-AU-2011** que están disponibles en la planta de personal de la DIAN que corresponden a **MISMOS EMPLEOS O EMPLEOS EQUIVALENTES** respecto de las vacantes que dentro del concurso de méritos se identificaron con el Código OPEC **126476**, sea que hubieran sido creadas por el Decreto 0419 de 2023 que amplió la planta de personal de la DIAN o que ya formaban parte de la planta global de personal de la DIAN, en aplicación de la Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015, Ley 1960 de 2019, Criterio Unificado CNSC del 22 de septiembre de 2020, Acuerdo CNSC 165 de 2020, Circular Externa CNSC 0011 de 2021, Decreto 927 de 2023 y la jurisprudencia constitucional que fue consignada en el líbelo de hechos, así como en aplicación de la **excepción de inconstitucionalidad solicitada sobre el inciso final del parágrafo transitorio del artículo 36º del Decreto Ley 927 de 2023 según lo indicado por la Sentencia SU-132 de 2013;** actuaciones administrativas que a grandes rasgos comprenden:

a) Que la DIAN reporte a la CNSC **TODAS** las vacantes con la denominación **Analista III, Código 203, Grado 03** pertenecientes al empleo que dentro del manual de funciones de la DIAN se identifica específicamente con el **Código de la Ficha de Empleo CC-AU-2011** que se encuentren disponibles en su planta de personal, esto es, aquellas que se encuentren sin proveer o provistas mediante nombramiento en provisionalidad o en encargo, y solicite concomitantemente a la CNSC la autorización para el uso de mi lista de elegibles, **Resolución CNSC No 11413 del 20 de noviembre de 2021,** en orden de mérito, todo con fundamento en las instrucciones impartidas por la **Circular Externa CNSC 0011 de 2021**; y en caso de ya haberlas reportado a la CNSC, pero sin haber solicitado la autorización para el uso de mi lista de elegibles, que esta solicitud sea elevada ante la CNSC.

b) Que recibido el reporte de vacantes y solicitud para el uso de mi lista de elegibles por parte de la DIAN, la CNSC, conforme a sus competencias, proceda a dar autorización para el uso de mi lista de elegibles para proveer mismos empleos o empleos equivalentes en orden de mérito, según el número de vacantes disponibles en la entidad, y allegue dicha autorización al ente nominador.

c) Que recibida la autorización del uso de mi lista de elegibles por parte de la CNSC, la GOBERNACIÓN DE CUNDINAMARCA proceda a proferir los correspondientes nombramientos en período de prueba en orden de mérito y notifique las resoluciones de nombramiento a los elegibles nombrados.

d) Que las actuaciones administrativas mencionadas no tarden en ejecutarse más de **1 mes calendario**, como un término razonable y prudencial dentro del cual pueden llevarse a cabo.

2º. Que se acceda a la solicitud especial de pruebas de oficio contenida en la presente acción.

3º. Que por haber interpuesto la acción de tutela durante la vigencia de mi lista de elegibles y en caso de que se acceda a lo pretendido en el numeral primero y hasta que se surtan dichos procedimientos (en su totalidad), se entiendan suspendidos los términos de vigencia en la lista de elegibles, con la finalidad de evitar cualquier tipo de desacato con tal de hacer expirar la vigencia la lista de elegibles para que ellos ya procedan con lo ordenado, porque de ser así afectaría mis derechos fundamentales y eso iría en franco desmedro de la constitución.

4º. Que se conmine a la DIAN y a la CNSC para que en lo sucesivo se encargue de cumplir todos los deberes legales que tiene a su cargo sobre el tema de reporte de vacantes y uso de listas de elegibles, los cuales debe desarrollar con oportunidad dentro de los términos establecidos por la CNSC, así como se la conmine para que evite vulnerar derechos fundamentales bajo argumentos que no cuentan con respaldo normativo alguno, como en el presente asunto, donde la entidad quiere rehusarse a proveer las dos vacantes que se sabe están disponibles porque surgieron con anterioridad a la convocatoria, cuando las normas de carrera no indican eso en ninguna parte porque eso sería ir en contravía del artículo 125º de la constitución policía de Colombia.

PRETENSIONES SUBSIDIARIAS:

5º. Que en caso de no acceder a mis pretensiones principales, se ordene a las entidades accionadas a que en el lapso de 48 horas siguientes a la notificación del fallo de tutela, respondan de forma completa, clara y de fondo cada uno **a cada uno de los interrogantes planteados en mi petición radiada el 26 de octubre de 2023, según les corresponda,** donde además se les advierta a las entidades sobre lo que refiere el artículo 21 de la Ley 1437 de 2011, modificado por el artículo 1º de la Ley 1775 de 2015, y también se les advierta sobre la imposibilidad de que se me ofrezca una respuesta conjunta dada la forma como fueron planteados los interrogantes.

III. SOLICITUD ESPECIAL A FIN DE EVITAR LA DECLARATORIA DE NULIDAD DE LA PRESENTE ACCIÓN DE TUTELA POR FALTA DE VINCULACIÓN DE TERCEROS

En virtud de que el presente proceso involucra la afectación de terceros con interés en las resultas del proceso, a fin de que ellos puedan ejercer su derecho de defensa y contradicción, ruego a su despacho:

a. Sírvase ordenar a: LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL notificar personalmente y por medio de su página web, la admisión y existencia de la presente acción de tutela a los elegibles que concursaron para

las vacantes ofrecidas bajo la **OPEC No. 126476,** así como a cualquier tercero que puedan ver afectados sus intereses con las resultas de este proceso, puesto que dicha entidad cuenta con su información personal.

b. Sírvase ordenar a LA DIAN notificar personalmente y por medio de su página web, la admisión y existencia de la presente acción de tutela a los elegibles que concursaron para las vacantes ofrecidas bajo la **OPEC No. 126476**, así como se notifique a cualquier otro tercero que puedan ver afectados sus intereses con las resultas de este proceso, puesto que dicha entidad cuenta con su información personal.

IV. FUNDAMENTOS DE DERECHO

-CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA DE 1991:

ARTICULO 2. *Son fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo.*

Las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias, y demás derechos y libertades, y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares.

ARTICULO 4. *La Constitución es norma de normas. En todo caso de incompatibilidad entre la Constitución y la ley u otra norma jurídica, se aplicarán las disposiciones constitucionales.*

Es deber de los nacionales y de los extranjeros en Colombia acatar la Constitución y las leyes, y respetar y obedecer a las autoridades.

ARTICULO 13. *Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.*

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

ARTICULO 23. *Toda persona tiene derecho a presentar peticiones respetuosas a las autoridades por motivos de interés general o particular y a obtener pronta resolución. El legislador podrá reglamentar su ejercicio ante organizaciones privadas para garantizar los derechos fundamentales.*

ARTICULO 29. *El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas.*

Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio.

En materia penal, la ley permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable.

Toda persona se presume inocente mientras no se la haya declarado judicialmente culpable. 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.

Es nula, de pleno derecho, la prueba obtenida con violación del debido proceso.

***ARTICULO 83.** Las actuaciones de los particulares y de las autoridades públicas deberán ceñirse a los postulados de la buena fe, la cual se presumirá en todas las gestiones que aquellos adelanten ante éstas.*

***ARTICULO 125.** Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.*

Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público.

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 retiro 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 o la ley.

En ningún caso la filiación política de los ciudadanos podrá determinar su nombramiento para un empleo de carrera, su ascenso o remoción.

V. PRUEBAS.

Con el fin de establecer la vulneración de los derechos constitucionales invocados, solicito a este despacho se sirva considerar las siguientes pruebas:

En formato digital pdf:

01. Cédula Maria Faviola Quinto
02. Acuerdo Convocatoria DIAN 1461 de 2020
03. Lista de elegibles OPEC 126476
04. Manual de funciones DIAN Código de la ficha de empleo CC-AU-2011 OPEC 126476
05. Decreto 0419 del 21 de marzo de 2023 amplia planta de personal DIAN
06. Radicado petición ante la CNSC 24 octubre 2023
07. Radicado petición ante la DIAN 24 octubre 2023
08. Decreto 927 del 07 de junio de 2023 Modifica sistema de carrera de la DIAN

VI. SOLICITUD ESPECIAL DE PRUEBAS DE OFICIO.

En aras de que su despacho cuente con la totalidad de herramientas, pruebas e información para dar decidir en protección de mis derechos fundamentales, y ante la renuencia de las entidades accionadas de responder las peticiones dentro del término dado por la ley que me impidió obtener la información por mi propia cuenta, es

necesario que ante la premura de las acciones que deben emprenderse en defensa de mis derechos fundamentales por la inminente pérdida de vigencia de mi lista de elegibles, su despacho requiera a la **DIAN** y a la **CNSC** para que brinde información relacionada con lo siguiente:

1- Que la DIAN informe:

1.1. Respecto del **Decreto 0419 del 21 de marzo de 2023** *Por el cual se amplía la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN-* en la cual se dio creación a un total de **430 (cuatrocientos treinta)** vacantes del cargo denominado **Analista III, Código 203, Grado 03,** se me informe:

a- Cuántas de estas vacantes fueron asignadas al Código de la Ficha de Empleo **CC-AU-2011** ofertadas por la OPEC 126476 a la cual me inscribí**.**

b- Respecto de las vacantes que corresponden al Código de la Ficha de Empleo **CC-AU-2011,** se me informe la dependencia y ubicación geográfica donde quedó ubicada cada vacante.

c- Respecto de las vacantes que corresponden al Código de la Ficha de Empleo **CC-AU-2011,** se me informe de cada vacante si está ocupada por personal nombrado en período de prueba, en propiedad, en provisionalidad, en encargo, o no provista.

d- Respecto de las vacantes que corresponden al Código de la Ficha de Empleo **CC-AU-2011** creadas por el decreto, solicito que se me informe si dichas vacantes ya fueron reportadas a la CNSC de conformidad con el Acuerdo CNSC 165 de 2020 y Circular Externa CNSC 0011 de 2020.

En caso de no haberlo hecho, solicito que se haga el reporte de las vacantes a la plataforma Virtual SIMO de la CNSC siguiendo los instructivos dispuestos en los Anexos Técnicos 1 y 2 de la Circular Externa CNSC 0011 de 2020 y se me informe cuando se hubiera realizado.

e- En caso de que las vacantes creadas aún no hubieran sido distribuidas entre los distintos procesos y subprocesos que cuentan con cargos denominados **Analista III, Código 203, Grado 03,** solicito comedidamente que se me informe el tiempo prudencial dentro del cual se haría tal distribución de cargos, y se me informe las razones de hecho y derecho por las cuales aún no se ha hecho la distribución de las vacantes.

f- En caso de que las vacantes denominadas **Analista III, Código 203, Grado 03** creadas por el decreto hubieran sido distribuidas en otras fichas de empleo de esta misma descripción de empleo, solicito que se me informe cuál o cuáles fichas de empleo fueron favorecidas por la creación de vacantes y el número de OPEC, en caso de tenerlo, al que fueron reportadas en consecuencia.

1.2- De conformidad con el Manual de Funciones de la DIAN, las vacantes ofertadas por la **OPEC 126476** a la cual concursé y por la cual fue conformada la lista de elegibles **Resolución CNSC No 11413 del 20 de noviembre de 202,** son vacantes del cargo denominado **Analista III, Código 203, Grado 03** que dentro del manual de funciones de la entidad está identificado con el Código de la Ficha de Empleo **CC-AU-2011.**

En ese sentido, solicito comedidamente que, de la **TOTALIDAD** de vacantes del cargo denominado **Analista III, Código 203, Grado 03** pertenecientes a su planta global de personal, se me informe la situación jurídica actual de las vacantes de este cargo que estén **ESPECÍFICAMENTE** identificadas con el **Código de la Ficha de Empleo CC-AU-2011** dentro del manual de funciones de la entidad, donde se detalle lo siguiente de cada vacante:

a- Estado de provisión de cada vacante, esto es, si cada vacante actualmente está cubierta por personal de carrera administrativa con nombramiento en período de prueba o en propiedad; o si se encuentra con nombramiento en provisionalidad o en encargo; o si se encuentran en vacancia definitiva sin proveer.

b- Dependencia y ubicación geográfica a la cual pertenezca **actualmente** la vacante, así como se me informe el número y fecha de resolución por medio de la cual fue nombrado el servidor en la vacante, sea que se trate de un servidor de carrera administrativa en período de prueba, en propiedad o un servidor nombrado en provisionalidad o en encargo.

c- Para aquellas vacantes provistas mediante nombramiento en provisionalidad o en encargo, o que estén en vacancia definitiva sin proveer, solicito que me informe si dichas vacantes ya se encuentran reportadas a la CNSC de conformidad con el Acuerdo CNSC 165 de 2020 y Circular Externa CNSC 0011 de 2020.

En caso de no haberlo hecho, solicito que se haga el reporte de las vacantes a la plataforma Virtual SIMO de la CNSC siguiendo los instructivos dispuestos en los Anexos Técnicos 1 y 2 de la Circular Externa CNSC 0011 de 2020 y se me informe cuando se hubiera realizado y se me envíe copia del comunicado por medio del cual se hizo el reporte de vacantes ante la CNSC.

d- Para aquellas vacantes ocupadas mediante nombramiento en encargo, solicito comedidamente que se especifique si la vacancia que cubre dicho encargo se trata de una vacancia definitiva o una vacancia temporal.

e- De la totalidad de vacantes de su planta de personal global de este cargo, solicito que se especifique cuántas y cuáles vacantes están atadas a la provisión que se les haga mediante la **Convocatoria DIAN 2021 o la de 2022** que en estos momentos se encuentra en curso, en caso de que dicha convocatoria hubiera ofertado vacantes pertenecientes al cargo **Analista III, Código 203, Grado 03** que dentro del manual de funciones de la DIAN se identifica con el Código de la Ficha de Empleo **CC-AU-2011**.

2- Que la CNSC informe detalladamente si el inciso final del parágrafo transitorio del **artículo 36 del Decreto Ley 927 de 2023**, al impedir que se usen las listas de elegibles para la provisión de las vacantes en vacancia definitiva cuando estuvieran provistas en provisionalidad o en encargo, no entra en contravía de los artículos **4º y 125º de la Constitución Política de Colombia, de los principios rectores que rigen la carrera administrativa contenidos en la Ley 909 de 2004, de los principios del actuar administrativo contenidos en la Ley 1437 de 2011 y en el artículo 209 de la Constitución política de Colombia,** y en general de las normas que rigen la carrera administrativa que deben ser vigiladas y defendidas por la CNSC según lo ordena el artículo **130º** constitucional. En caso negativo o afirmativo, que se me explique con razones de hecho y de derecho.

VII. COMPETENCIA.

Es Usted Señor Juez el competente para conocer de la presente acción de tutela, teniendo en cuenta el lugar donde ha ocurrido la violación o vulneración de mis derechos, conforme a lo previsto en el artículo 37 del Decreto 2591 de 1991 y el artículo 1º numeral 1 del decreto 1382 de 2000, modificado por el decreto 1983 de 2017, teniendo en cuenta el lugar donde ocurrió la vulneración de los derechos fundamentales y que la DIAN y la CNSC son entidades de orden nacional.

VIII. JURAMENTO

Para los efectos previstos en el artículo 37 del Decreto 2591 de 1991 manifiesto bajo la gravedad de juramento que no he instaurado acción de tutela por los mismos hechos y derechos violados, ante ninguna autoridad judicial o que, en todo caso, la tutela impetrada presenta hechos nuevos por los cuales es necesario un pronunciamiento de fondo.

IX. ANEXOS

Copias digitales para Traslado y para archivo de la presente acción de tutela y todos los documentos relacionados en el acápite de pruebas en su respectivo orden.

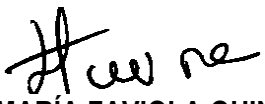
X. NOTIFICACIONES Y FIRMAS

Recibo notificaciones en la dirección Calle 123C No 23i3-28 Barrio Remansos de Comfandi en Cali (V), en el correo electrónico: mariafquinto@yahoo.es y en el Celular: 3223735491.

La UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES (DIAN) en la Carrera 8 No 6C-38 Edificio San Agustín en la ciudad de Bogotá D.C. Teléfono, (601) 307-0864 correo electrónico: notificacionesjudicialesdian@dian.gov.co

La CNSC en la Calle 16C No. 96-64, Piso 7 en la ciudad de Bogotá D.C. Teléfono, (1) 3250400 y 019003311011 Fax 3250413, correo electrónico: atencionalciudadano@cnsc.gov.co y notificacionesjudiciales@cnsc.gov.co

Atentamente,



MARÍA FAVIOLA QUINTO MOSQUERA
C.C. No. 29.114.460 de Cali (V)

REPUBLICA DE COLOMBIA
IDENTIFICACION PERSONAL
CEDULA DE CIUDADANIA

NUMERO 29.114.460
QUINTO MOSQUERA

APELLIDOS
MARIA FAVIOLA

NOMBRES

FIRMA

INDICE DERECHO

FECHA DE NACIMIENTO 24-ABR-1979
ISTMINA
(CHOCO)
LUGAR DE NACIMIENTO

1.65
ESTATURA

O+
G.S. RH

F
SEXO

05-MAY-1997 CALI
FECHA Y LUGAR DE EXPEDICION

REGISTRADOR NACIONAL
CARLOS ARIEL SANCHEZ TORRES

A-3100150-00047981-F-0029114460-20080614 0002091948A 1 2850014815

REPÚBLICA DE COLOMBIA

CNSC
COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
Igualdad, Mérito y Oportunidad

ACUERDO № 0285 DE 2020
10-09-2020

20201000002856

"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"

LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL -CNSC-

En uso de sus facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas en el artículo 130 de la Constitución Política, en los artículos 4, 7, 11, 12, 29 y 30 de la Ley 909 de 2004, en los artículos 2.2.6.1 y 2.2.6.3 del Decreto 1083 de 2015, en el artículo 263 de la Ley 1955 de 2019, en los artículos 3, 7, 8, 18, 21, 22, 24, 27, 28, 29, 30, 34 y 35 del Decreto Ley 71 de 2020 y en el artículo 2 del Decreto 498 de 2020, y

CONSIDERANDO:

El artículo 125 de la Constitución Política establece que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera, salvo las excepciones allí previstas, y que 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 las calidades de los aspirantes.

Complementariamente, el artículo 130 superior dispone que *"Habrá una Comisión Nacional del Servicio Civil responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tengan carácter especial"*.

Además, el artículo 209 ibídem determina que *"la función administrativa (...) se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad (...)"*.

En concordancia con los anteriores preceptos, el artículo 7 de la Ley 909 de 2004 establece que la Comisión Nacional del Servicio Civil, en adelante CNSC, *"(...) es un órgano de garantía y protección del sistema de mérito en el empleo público (...), de carácter permanente de nivel nacional, independiente de las ramas y órganos del poder público, dotada de personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio (...)*, [que] *con el fin de garantizar la plena vigencia del principio de mérito en el empleo público (...), (...) actuará de acuerdo con los principios de objetividad, independencia e imparcialidad"*.

El artículo 4 de la norma antes referida define los *Sistemas Específicos de Carrera Administrativa*, entre los cuales incluye el que rige para la Unidad Administrativa Especial de Impuestos y Aduanas Nacionales, en adelante DIAN, regulado por el Decreto Ley 71 de 2020, como *"(...) aquellos que en razón a la singularidad y especialidad de las funciones que cumplen las entidades en las cuales se aplican, contienen regulaciones específicas para el desarrollo y aplicación de la carrera administrativa en materia de ingreso (...), ascenso (...) y se encuentran consagradas en leyes diferentes a las que regulan la función pública"*.

El numeral 3 del artículo 4 ibídem establece que la administración y *"la vigilancia de estos sistemas específicos corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil"*, competencia confirmada, en general, por la Corte Constitucional en la Sentencia C-1230 de 2005, M.P. Rodrigo Escobar Gil y, en particular para el Sistema Específico de Carrera Administrativa de la DIAN, por los artículos 7.1 y 8 del Decreto Ley 71 de 2020.

De conformidad con el artículo 11, literales c) e i), de la Ley 909 de 2004, le corresponde a la CNSC, entre otras funciones, *"Elaborar las convocatorias a concurso para el desempeño de empleos públicos de carrera, de acuerdo con los términos y condiciones que establezcan la presente ley y el reglamento"* (...) y *"Realizar los procesos de selección para el ingreso al empleo público a través de las universidades públicas o privadas o instituciones de educación superior, que contrate para tal fin"*.

El artículo 28 de esta misma ley señala que la ejecución de los procesos de selección para el ingreso y ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa, se realizará de acuerdo con los principios de mérito, libre concurrencia e igualdad en el ingreso, publicidad, transparencia, especialización de los órganos técnicos encargados de ejecutar estos procesos, imparcialidad, confiabilidad y validez de los instrumentos utilizados para verificar la capacidad y competencias de los aspirantes, eficacia y eficiencia.

El artículo 263 de la Ley 1955 de 2019, establece que, con el fin de reducir la provisionalidad en el empleo público, las entidades públicas deben coordinar con la CNSC, la realización de los procesos de selección para el ingreso a los cargos de carrera administrativa en vacancia definitiva y que, definidas las fechas del concurso, estas entidades deben asignar los recursos presupuestales que les corresponden para su financiación.

Específicamente para la DIAN, el artículo 3 del Decreto Ley 71 de 2020, dispone que

> *Los procedimientos de ingreso, ascenso y movilidad de los empleados de carrera administrativa de (...) [esta entidad], se desarrollarán de acuerdo con los siguientes principios:*
>
> *3.1. Mérito, igualdad, especialidad y libre concurrencia en el ingreso, ascenso y movilidad en los cargos de carrera.*
>
> *3.2. Publicidad, transparencia y confiabilidad de las convocatorias (...) y en la identificación, evaluación y acreditación de competencias determinadas en el Manual Específico de Requisitos y Funciones.*
>
> *3.3. Especialización de la Comisión Nacional del Servicio Civil y de la Escuela de Impuestos y Aduanas de la DIAN, para ejecutar los procesos de selección.*
>
> *(...)*

El artículo 21 del referido Decreto determina el orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa de la DIAN, precisando que *"(...) si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá realizarse proceso de selección"*.

Por su parte, el artículo 24 de este Decreto, en concordancia con sus artículos 25 al 27, dispone que *"El ingreso y el ascenso en los empleos públicos del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la DIAN, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 125 de la Constitución Política, se hará por concurso público"*, el cual debe realizar la CNSC, según las disposiciones de los artículos 3.3, 18, 22.1, Parágrafo del 27 y 28 al 35 ibidem.

El artículo 28 de la precitada norma establece que *"el proceso de selección para el ingreso o ascenso de los empleos públicos de la DIAN comprende: (i) la convocatoria; (ii) el reclutamiento; (iii) la aplicación y evaluación de las pruebas de selección; (iv) la conformación de la lista de elegibles y (v) la vinculación a carrera en periodo de prueba"*, especificando en su numeral 28.1 que la Convocatoria *"(...) determina de manera precisa las reglas a que ha de sujetarse [dicho] proceso de selección (...)"*, siendo, por lo tanto, *"(...) la ley del concurso (...)"* y que en la misma, según el artículo 24 ibidem, *"(...) se indicará la ciudad o lugar geográfico de ubicación del empleo a proveer con sus respectivas vacantes, sin perjuicio de la facultad de reubicación, cuando las necesidades del servicio así lo ameriten"*.

A su vez, el numeral 9.4 del artículo 9 del referido Decreto, asigna al Director General de la DIAN la función de *"reportar ante la Comisión Nacional del Servicio Civil los empleos a concurso, informando si debe adelantarse concurso de ingreso o concurso de ascenso"*, definiendo en su artículo 18 que *"la oferta de empleo público constituye el conjunto de empleos vacantes en forma definitiva con disponibilidad presupuestal para su nombramiento, o provistos de manera transitoria con nombramiento*

provisional o encargo y que deben ser provistos a través de concurso de méritos realizado por la Comisión Nacional del Servicio Civil".

Adicionalmente, los artículos 3.7, 8 y 28.1 de esta norma, en concordancia con el artículo 2.2.6.34 del Decreto 1083 de 2015, establecen el deber de la DIAN de participar con la CNSC en el proceso de planeación conjunta y armónica del respectivo concurso de méritos, debiendo tener previamente actualizado su Manual Específico de Requisitos y Funciones, en adelante MERF. También el artículo 28.1 precitado dispone que *"(...) será requisito para la expedición del acto administrativo de convocatoria contar previamente con el correspondiente certificado de disponibilidad presupuestal para atender el costo del concurso, así como para amparar los nombramientos que se deriven del mismo".*

Para el reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera en vacancia definitiva, en adelante OPEC, en el Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad, en adelante SIMO, la CNSC, mediante Acuerdo No. CNSC 20191000008736 del 6 de septiembre de 2019 y Circular Externa No. 0006 del 19 de marzo de 2020, dio los lineamientos, el plazo y otras instrucciones para que las entidades públicas como la DIAN cumplieran oportunamente con esta obligación.

Con relación al deber de *"planeación conjunta y armónica del concurso de méritos"*, la Corte Constitucional, mediante Sentencia C-183 de 2019, M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez, precisó:

> *Este análisis concluyó, en primer lugar, que la interpretación según la cual para poder hacer la convocatoria son necesarias las dos voluntades: la de la CNSC y la de la entidad u organismo cuyos cargos se proveerán por el concurso, es abiertamente incompatible con la Constitución. Sin embargo, dado que hay otra interpretación posible, que se ajusta mejor a las exigencias constitucionales de colaboración armónica y de colaboración (art. 113 y 209 CP): la de entender que, si bien el jefe de la entidad u organismo puede suscribir la convocatoria, como manifestación del principio de colaboración armónica, de esta posibilidad no se sigue de ningún modo (i) que pueda elaborarla, modificarla u obstaculizarla y (ii) que la validez de la convocatoria dependa de la firma del jefe de la entidad o u organismo, y que la CNSC, en tanto autor exclusivo de la convocatoria, no pueda disponer la realización del concurso sin que previamente se hayan cumplido en la entidad cuyos cargos se van a proveer por medio de éste, los presupuestos de planeación y presupuestales previstos en la ley (Subrayado fuera de texto).*

Los artículos 29 y 30 del Decreto Ley 71 de 2020 determinan las pruebas a aplicar en los procesos de selección para la provisión de los empleos de carrera administrativa del Nivel Profesional de los procesos misionales de la DIAN y de los otros empleos de la entidad, respectivamente.

El artículo 34 del mismo Decreto Ley establece que

> *(...) la lista de elegibles tendrá una vigencia de dos (2) años, contado a partir de la firmeza de dicha lista.*
>
> *Siempre y cuando la convocatoria así lo prevea, la lista de elegibles podrá ser utilizada en estricto orden descendente para proveer única y exclusivamente las vacantes que pudieren presentarse en los empleos que fueron ofertados como consecuencia del retiro del servicio del titular.*

El artículo 36 de esta norma prevé que *"Recibida la lista de elegibles y previo a efectuar el nombramiento, la DIAN verificará el cumplimiento de los requisitos y calidades de quienes la conforman, según lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, las normas que los modifiquen o sustituyan, y en concordancia con los artículos 4 y 5 de la Ley 190 de 1995".*

Mediante las Resoluciones No. 060 y 061 de 2020, modificadas por las Resoluciones No. 089 y 090 del mismo año, respectivamente, expedidas por la DIAN, *"(...) se adopta el Manual Específico de Requisitos y Funciones (...)"* y *"(...) se establecen los requisitos mínimos exigidos (...)"* para los empleos de la planta de personal de esa entidad, respectivamente.

El Decreto 2365 de 2019, *"Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015 (...)"*, en su artículo 1 establece *"(...) los lineamientos para que las entidades del Estado den cumplimiento a lo establecido en el artículo 196 de la Ley 1955 de 2019, relacionado con la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años, que no acrediten experiencia, con el fin de mitigar las barreras de entrada al mercado laboral de esta población".*

En aplicación de esta norma, la Directiva Presidencial 01 de 2020, dirigida a las entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, da la directriz al Departamento Administrativo de la Función Pública, en coordinación con la CNSC, de identificar los empleos en vacancia definitiva que se encuentren ofertados mediante concursos de méritos, que no requieren *Experiencia Profesional* o que permiten la aplicación de *Equivalencias*, con el fin de darlos a conocer a los jóvenes mediante su publicación en la página web de las entidades del Estado que se encuentren adelantado tales concursos.

El artículo 2 del Decreto 498 de 2020, que adiciona el artículo 2.2.2.4.11 al Capítulo 4 del Título 2 de la 2 Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, dispone que

> *A los servidores públicos del nivel asistencial y técnico que hayan sido vinculados con anterioridad a la expedición de los Decretos 770 y 785 de 2005 que participen en procesos de selección, se les exigirán como requisitos para el cargo al que concursan, los mismos que se encontraban vigentes al momento de su vinculación, esto siempre que dichos servidores concursen para el mismo empleo en que fueron vinculados (...).*

El artículo 2 de la Ley 2039 de 2020 establece que

> ***ARTICULO 2°. Equivalencia de experiencias.*** *Con el objeto de establecer incentivos educativos y laborales para los estudiantes de educación superior de pregrado y posgrado, educación técnica, tecnológica, universitaria, educación para el trabajo y desarrollo humano, formación profesional integral del SENA, escuelas normales superiores, así como toda la oferta de formación por competencias, a partir de la presente ley, las pasantías, prácticas, judicaturas, monitorías, contratos laborales, contratos de prestación de servicios y la participación en grupos de investigación debidamente certificados por la autoridad competente, serán acreditables como experiencia profesional válida, siempre y cuando su contenido se relacione directamente con el programa académico cursado.*
>
> *(...)*
>
> *El Departamento Administrativo de la Función Pública y el Ministerio del Trabajo reglamentarán, cada uno en el marco de sus competencias, en un término no superior a doce (12) meses contados a partir de la expedición de la presente Ley, a fin de establecer una tabla de equivalencias que permita convertir dichas experiencias previas a la obtención del título de pregrado en experiencia profesional válida (...).*
>
> ***Parágrafo 1°.*** *La experiencia previa solo será válida una vez se haya culminado el programa académico, aunque no se haya obtenido el respectivo título, siempre y cuando no se trate de aquellos casos establecidos en el artículo 128 de la Ley Estatutaria 270 de 1996.*
>
> ***Parágrafo 2°.*** *En los concursos públicos de mérito se deberá tener en cuenta la experiencia previa a la obtención del título profesional. En la valoración de la experiencia profesional requerida para un empleo público, se tendrá en cuenta como experiencia previa para los fines de la presente ley, la adquirida en desarrollo y ejercicio de profesiones de la misma área del conocimiento del empleo público* (Subrayado fuera de texto).

El artículo 1 de la Ley 2043 de 2020, ordena *"(...) reconocer de manera obligatoria como experiencia profesional y/o relacionada aquellas prácticas que se hayan realizado en el sector público y/o sector privado como opción para adquirir el correspondiente título"*, precisando en sus artículos 3 y 6:

> ***Artículo 3°. Definiciones.*** *Para los efectos de la presente ley entiéndase como práctica laboral todas aquellas actividades formativas desarrolladas por un estudiante de cualquier programa de pregrado en las modalidades de formación profesional, tecnológica o técnica profesional, en el cual aplica y desarrolla actitudes, habilidades y competencias necesarias para desempeñarse en el entorno laboral sobre los asuntos relacionados con el programa académico o plan de estudios que cursa y que sirve como opción para culminar el proceso educativo y obtener un título que lo acreditará para el desempeño laboral.*
>
> *(...)*
>
> ***Artículo 6°. Certificación.*** *El tiempo que el estudiante realice como práctica laboral, deberá ser certificado por la entidad beneficiaria y en todo caso sumará al tiempo de experiencia profesional del practicante.*

Mediante el Acuerdo No. 0165 de 2020, la CNSC *"(...) reglamenta la conformación, organización y manejo del Banco Nacional de Listas de Elegibles para el Sistema General de Carrera y Sistemas Específicos y Especiales de Origen Legal en lo que les aplique"*.

Finalmente, mediante el Acuerdo No. 0166 de 2020, adicionado por el Acuerdo No. 0236 de la misma anualidad, la CNSC estableció el procedimiento *"(...) para las Audiencias Públicas para escogencia de vacante de un empleo con diferentes ubicaciones en la jurisdicción de un municipio, departamento o a nivel nacional"*.

En aplicación de esta normatividad, la CNSC, en uso de sus competencias constitucionales y legales, realizó, conjuntamente con la DIAN, la *Etapa de Planeación* para adelantar el presente proceso de selección.

En cumplimiento de esta labor, la entidad referida registró en SIMO la correspondiente OPEC para este proceso de selección, la cual fue certificada por su Representante Legal y la Directora de Gestión de Recursos y Administración Económica y enviada a la CNSC mediante correo electrónico institucional del 9 de septiembre de 2020. En esta certificación de la OPEC, los referidos funcionarios igualmente certificaron que *"(...) que la información contenida en el presente reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa-OPEC, corresponde a los empleos de carrera en vacancia definitiva existentes a la fecha en la entidad y que la información reportada corresponde a la consignada en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente o su equivalente"*, el cual también enviaron a esta Comisión Nacional mediante correos electrónicos institucionales del 9 de julio y del 9 de septiembre de 2020.

Con base en esta OPEC así certificada, la Sala Plena de la CNSC, en sesión del 10 de septiembre de 2020, aprobó el presente Acuerdo y su Anexo, mediante el cual se convoca y se establecen las reglas del proceso de selección de que trata este acto administrativo.

En mérito de lo expuesto, la CNSC

ACUERDA:

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. CONVOCATORIA. Convocar a Proceso de Selección de Ingreso para proveer las vacantes definitivas referidas en el artículo 9 del presente Acuerdo, pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la DIAN, que se identificará como *"Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020"*.

PARÁGRAFO: Hace parte integral del presente Acuerdo, el Anexo que contiene de manera detallada las *Especificaciones Técnicas* de cada una de las etapas del proceso de selección que se convoca. Por consiguiente, en los términos del numeral 28.1 del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020, este Acuerdo y su Anexo son normas reguladoras de este proceso de selección y obligan tanto a la entidad objeto del mismo como a la CNSC, a la(s) Institución(es) de Educación Superior que lo desarrolle(n) y a los participantes inscritos.

ARTÍCULO 2. ENTIDAD RESPONSABLE. La entidad responsable del presente proceso de selección es la CNSC, quien en virtud de las disposiciones del artículo 30 de la Ley 909 de 2004, podrá suscribir contratos o convenios interadministrativos para adelantar sus diferentes etapas *"(...) con universidades públicas o privadas o instituciones de educación superior acreditadas por ella para tal fin"*.

En los términos de los artículos 3, numeral 3.3, 12, numeral 12.1 y 29, numeral 29.2, del Decreto Ley 71 de 2020, le corresponde a la DIAN realizar los *Cursos de Formación* de la Fase II de este proceso de selección, con programas específicos definidos por la CNSC con la participación de dicha entidad.

PARAGRAFO: De conformidad con la normativa que precede, es de exclusiva responsabilidad de la DIAN iniciar el desarrollo de los referidos *Cursos de Formación* de la Fase II de este proceso de selección, a más tardar el quinto día siguiente de la publicación del acto administrativo de que trata el inciso dos del artículo 20 del presente Acuerdo y, además, garantizar que la realización de los mismos,

incluida la entrega formal a la CNSC de las respectivas calificaciones en firme de todos los aspirantes que los cursaron, no exceda de tres meses y 15 días calendario. Esto con el fin de poder cumplir con la duración de este proceso de selección, según las disposiciones del artículo 31 del Decreto Ley 71 de 2020.

ARTÍCULO 3. ESTRUCTURA DEL PROCESO DE SELECCIÓN. El presente proceso de selección comprende las siguientes etapas:

- Convocatoria y divulgación.
- Adquisición de Derechos de Participación e Inscripciones.
- Verificación de Requisitos Mínimos, en adelante *VRM*, de los participantes inscritos.
- Aplicación de pruebas de selección a los participantes admitidos.
- Conformación y adopción de las *Listas de Elegibles* para los empleos ofertados en este proceso de selección.

PARÁGRAFO TRANSITORIO: En atención a la orden de suspensión de las *Etapas de Reclutamiento* y de *Aplicación de Pruebas*, impartida por el artículo 14 del Decreto Legislativo 491 de 2020, la duración de este proceso de selección, a la que se refiere el artículo 31 del Decreto Ley 71 de 2020, se empezará a contar a partir de la fecha en que dicha suspensión sea levantada por la autoridad competente, toda vez que el fin útil de la *"Convocatoria"* es iniciar con el *"Reclutamiento"* o inscripciones.

ARTÍCULO 4. VINCULACIÓN A LA CARRERA EN PERÍODO DE PRUEBA. Las actuaciones administrativas relativas al *Nombramiento* y al *Período de Prueba*, son de exclusiva competencia del nominador, las cuales deben seguir las reglas establecidas en la normatividad vigente sobre la materia.

PARÁGRAFO 1: Los *Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicofísicas* a los que se refiere el numeral 28.3, literal b, del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020, pertenecen a la actuación administrativa del *Nombramiento*. De la aprobación de estos exámenes por parte de los aspirantes que integren las Listas de Elegibles en firme que resulten de este proceso de selección o cuya posición haya adquirido firmeza, según el orden de mérito que ocupen, dependerá el derecho a ser nombrados en las respectivas vacantes ofertadas.

PARÁGRAFO 2: De conformidad con el numeral 12.2 del artículo 12 y el numeral 28.5 del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020, la *Inducción* pertenece igualmente a la actuación administrativa del *Nombramiento*, toda vez que es una condición previa requerida para que un elegible cuya posición haya quedado en firme en una Lista de Elegibles resultante de este proceso de selección, luego de aprobar los *Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicofísicas* antes referidos, pueda ser nombrado en periodo de prueba.

En los términos del artículo 28, numeral 28.5, ibidem *"(...) el periodo de inducción tendrá [una] duración (...)"* máxima de 15 días hábiles.

Por otra parte, según el artículo 40, Parágrafo, de la misma norma en cita, *"(...) los programas de inducción (...) se podrán adelantar por parte de la Entidad en forma presencial y/o virtual"*.

ARTÍCULO 5. NORMAS QUE RIGEN EL PROCESO DE SELECCIÓN. Las normas que rigen este proceso de selección son el Decreto Ley 71 de 2020, la Ley 909 de 2004 y sus Decretos Reglamentarios, el Decreto Ley 760 de 2005, el Decreto Ley 770 de 2005, la Ley 1033 de 2006, el Decreto 1083 de 2015 en los temas no regulados por el Decreto Ley 71 de 2020, la Ley 1955 de 2019, el Decreto 498 de 2020, la Ley 2039 de 2020 si, al iniciar la *Etapa de Inscripciones*, se cuenta con la reglamentación de las equivalencias de experiencias de que trata su artículo 2, la Ley 2043 de 2020, el MERF vigente de la DIAN, adoptado mediante la Resolución 060 de 2020 de esa entidad, modificada por la Resolución 089 de 2020, con base en el cual se realiza este proceso de selección, las Resoluciones 061 y 090 de 2020 de la DIAN, lo dispuesto en el presente Acuerdo y su Anexo y por las demás normas concordantes y vigentes sobre la materia.

ARTÍCULO 6. FINANCIACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN. De conformidad con el artículo 9 de la Ley 1033 de 2006, reglamentado por el Decreto 3373 de 2007, y el artículo 148 del Decreto Ley 71 de 2020, las fuentes de financiación de los costos que conlleva la realización del presente proceso de selección son las siguientes:

1. **A cargo de los aspirantes:** El monto recaudado por concepto del pago del derecho a participar en este proceso de selección, el cual se cobrará según el Nivel Jerárquico del empleo al que aspiren, así:

   - **Para el Nivel Profesional:** Un salario y medio mínimo diario legal vigente (1.5 SMDLV).
   - **Para los Niveles Técnico y Asistencial:** Un salario mínimo diario legal vigente (1 SMDLV).

   Este pago se deberá realizar en la forma establecida en el artículo 13 de este Acuerdo y en las fechas que la CNSC determine, las cuales serán publicadas oportunamente en su página web www.cnsc.gov.co y/o en el enlace de SIMO, https://simo.cnsc.gov.co/.

2. **A cargo de la DIAN:** El monto equivalente al costo total de este proceso de selección menos el monto recaudado por concepto del pago del derecho a participar en el mismo que hagan los aspirantes.

PARÁGRAFO: Los gastos de desplazamiento y demás gastos necesarios para asistir al lugar de presentación de las pruebas y a la diligencia de acceso a las mismas, en los casos en que este último trámite proceda, los asumirá de manera obligatoria el aspirante.

ARTÍCULO 7. REQUISITOS GENERALES DE PARTICIPACIÓN Y CAUSALES DE EXCLUSIÓN. Los siguientes son los requisitos generales que los aspirantes deben cumplir para participar en este proceso de selección y las causales de exclusión del mismo.

- **Requisitos generales para participar en este proceso de selección:**

1. Ser ciudadano(a) colombiano(a) mayor de edad.
2. Registrarse en el SIMO.
3. Aceptar en su totalidad las reglas establecidas para este proceso de selección.
4. Cumplir con los requisitos mínimos del empleo seleccionado, los cuales se encuentran establecidos en el MERF vigente de la DIAN, con base en el cual se realiza este proceso de selección, trascritos en la correspondiente OPEC.
5. No encontrarse incurso en causales constitucionales y/o legales de inhabilidad, incompatibilidad o prohibiciones para desempeñar empleos públicos, que persistan al momento de posesionarse.
6. No encontrarse incurso en situaciones que generen conflicto de intereses durante las diferentes etapas del presente proceso de selección y/o que persistan al momento de posesionarse.
7. Los demás requisitos establecidos en normas legales y reglamentarias vigentes.

- **Son causales de exclusión de este proceso de selección:**

1. Aportar documentos falsos o adulterados para su inscripción.
2. No cumplir o no acreditar los requisitos mínimos del empleo al cual se inscribe el aspirante, establecidos en el MERF vigente de la DIAN, con base en el cual se realiza este proceso de selección, trascritos en la correspondiente OPEC.
3. Conocer y/o divulgar con anticipación las pruebas que se van a aplicar en este proceso de selección.
4. No presentar o no superar las pruebas de carácter eliminatorio establecidas para este proceso de selección.
5. No cursar o no aprobar el *Curso de Formación* del que se trata más adelante.
6. Ser suplantado por otra persona para la presentación de las pruebas previstas en este proceso de selección.
7. Reproducir o replicar por cualquier medio, total o parcialmente, los contenidos y/o los materiales de apoyo suministrados para realizar el *Curso de Formación* antes referido, de conformidad con las normas vigentes sobre Derechos de Autor.
8. Divulgar las pruebas aplicadas en este proceso de selección.
9. Realizar acciones para cometer o intentar cometer fraude u otras irregularidades en este proceso de selección, de conformidad con el artículo 22 del presente Acuerdo.
10. Presentarse en estado de embriaguez o bajo los efectos de sustancias psicoactivas a las pruebas previstas en este proceso de selección.
11. Renunciar voluntariamente en cualquier momento a continuar en este proceso de selección.

12. Transgredir las disposiciones contenidas tanto en el presente Acuerdo y su Anexo como en los demás documentos que reglamenten las diferentes etapas de este proceso de selección.

Las anteriores causales de exclusión serán aplicadas al aspirante en cualquier momento de este proceso de selección, cuando se compruebe su ocurrencia, sin perjuicio de las acciones judiciales, disciplinarias, penales y/o administrativas a que haya lugar.

PARÁGRAFO 1: El trámite y cumplimiento de las disposiciones previstas en esta normativa serán responsabilidad exclusiva del aspirante. La inobservancia de lo señalado en los numerales anteriores sobre los requisitos de participación, será impedimento para tomar posesión del cargo.

PARÁGRAFO 2: En virtud de la presunción de la buena fe de que trata el artículo 83 de la Constitución Política, el aspirante se compromete a suministrar en todo momento información veraz.

PARÁGRAFO 3: En el evento en que las medidas adoptadas por las autoridades nacionales y/o locales para prevenir y mitigar el contagio por el COVID-19 se encuentren vigentes a la fecha de presentación de las *Pruebas Escritas* previstas para este proceso de selección, los aspirantes citados a las mismas deberán acudir al lugar de su aplicación con los elementos de bioseguridad establecidos en tales medidas (tapabocas y/u otros) y cumplir estrictamente los protocolos que se definan para esta etapa. A quienes incumplan con lo establecido en este parágrafo no se les permitirá el ingreso al sitio de aplicación de las referidas pruebas.

PARÁGRAFO 4: De conformidad con el artículo 3, Parágrafo 2, de la Resolución 061 de 2020 de la DIAN, modificada por la Resolución 090 de 2020, en concordancia con lo establecido en el artículo 45 de la Ley 47 de 1993, en los artículos 3, 5, 7 y 10 del Decreto 2762 de 1991, reglamentado mediante Decreto 2171 de 2001 y en consonancia con el artículo 310 de la Constitución Política, para ejercer empleos de la planta global de esta entidad *"(...) ubicados en la Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de San Andrés se requiere, además de los requisitos señalados para cada uno, acreditar la residencia en el Departamento según las disposiciones de la Oficina de Control, Circulación y Residencia de la Isla, así como el dominio de los idiomas castellano e inglés"*. Por consiguiente, la acreditación de estos requisitos es indispensable para la posesión en los respectivos empleos.

Ahora bien, según las disposiciones del artículo 10 de la Constitución Política, la sola ciudadanía colombiana se considera suficiente para acreditar el dominio del idioma Castellano, ciudadanía que es un requisito de participación en este proceso de selección, en los términos del numeral 1 del presente artículo de este Acuerdo.

Con relación al dominio del idioma Inglés por parte de los aspirantes a los que se refiere este parágrafo, la acreditación del mismo se podrá realizar mediante certificación expedida por una institución debidamente acreditada para el efecto por la autoridad competente.

ARTÍCULO 8. COMUNICACIONES Y NOTIFICACIONES. Las decisiones proferidas en las actuaciones administrativas de que tratan los artículos 20 al 22 del Decreto Ley 760 de 2005, se comunicarán y notificarán en la páginas web de la CNSC, www.cnsc.gov.co, y de la DIAN, www.dian.gov.co, y a los correos electrónicos registrados por los aspirantes con su inscripción a este proceso de selección y se entenderán surtidas cinco (5) días después de la fecha de su publicación o envío, de conformidad con el artículo 33 del Decreto Ley 71 de 2020.

PARÁGRAFO: Es de exclusiva responsabilidad de la DIAN realizar en su página web las publicaciones a las que se refiere el inciso anterior en los tiempos requeridos por la CNSC.

CAPÍTULO II
EMPLEOS CONVOCADOS PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN

ARTÍCULO 9. OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN. La OPEC para este proceso de selección es la siguiente:

TABLA No. 1
OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN DE INGRESO DIAN

NIVEL JERÁRQUICO	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	CANT. DE EMPLEOS	CANT. DE VACANTES
Profesional	Gestor I	301	1	10	298
	Gestor II	302	2	10	183
	Gestor III	303	3	18	772
	Gestor IV	304	4	12	90
	Inspector I	305	5	7	31
	Inspector II	306	6	5	20
	Inspector III	307	7	5	13
	Inspector IV	308	8	2	5
Total Nivel Profesional				69	1.410
Técnico	Analista I	201	1	6	10
	Analista II	202	2	5	16
	Analista III	203	3	6	17
	Analista IV	204	4	5	13
	Analista V	205	5	3	9
Total Nivel Técnico				25	65
Asistencial	Facilitador III	103	3	1	16
	Facilitador IV	104	4	1	9
Total Nivel Asistencial				2	25
TOTAL GENERAL				96	1.500

PARÁGRAFO 1: La OPEC, que forma parte integral del presente Acuerdo, fue registrada en SIMO y certificada por la DIAN y es de su responsabilidad exclusiva, así como el MERF y las Resoluciones No. 061 y 090 de 2020, que dicha entidad envío a la CNSC, documentos con base en los cuales se realiza este proceso de selección, según los detalles expuestos en la parte considerativa de este Acuerdo. Las consecuencias derivadas de la inexactitud, inconsistencia, no correspondencia con las normas que apliquen, equivocación, omisión y/o falsedad de la información del MERF, de las Resoluciones 061 y 090 de 2020 y/o de la OPEC reportada por la aludida entidad, así como de las modificaciones que realice a esta información una vez iniciada la Etapa de Inscripciones, serán de su exclusiva responsabilidad, por lo que la CNSC queda exenta de cualquier clase de responsabilidad frente a terceros por tal información. En caso de existir diferencias entre la OPEC registrada en SIMO por la entidad y el referido MERF y las Resoluciones 061 y 090 de 2020, prevalecerán estos últimos. Así mismo, en caso de presentarse diferencias entre dicho MERF, las Resoluciones 061 y 090 de 2020 y la ley, prevalecerán las disposiciones contenidas en la norma superior.

PARÁGRAFO 2: Es responsabilidad del Representante Legal de la DIAN informar mediante comunicación oficial a la CNSC, *antes del inicio de la Etapa de Inscripciones* de este proceso de selección, cualquier modificación que requiera realizar a la información registrada en SIMO con ocasión del ajuste del MERF y/o de las Resoluciones 061 y 090 de 2020, para las vacantes de los empleos reportados o de movimientos en la respectiva planta de personal. En todos los casos, los correspondientes ajustes a la OPEC registrada en SIMO los debe realizar la misma entidad, igualmente, *antes del inicio de la referida Etapa de Inscripciones*. Con esta misma oportunidad, debe realizar los ajustes que la CNSC le solicite por imprecisiones que llegase a identificar en la OPEC registrada. Iniciada la *Etapa de Inscripciones* y hasta la culminación del *Periodo de Prueba* de los posesionados en uso de las respectivas *Listas de Elegibles*, el Representante Legal de la DIAN o cualquier otro servidor público de esa entidad no pueden modificar la información registrada en SIMO para este proceso de selección. Las modificaciones a esta información solamente proceden en los términos del artículo 11 del presente Acuerdo.

PARÁGRAFO 3: Bajo su exclusiva responsabilidad, el aspirante deberá consultar los requisitos y funciones de los empleos a proveer mediante este proceso de selección, tanto en el MERF y las Resoluciones 061 y 090 de 2020, con base en los cuales se realiza el mismo, como en la OPEC

registrada por dicha entidad, información que se encuentra publicada en la página web de la CNSC, www.cnsc.gov.co, enlace SIMO.

PARÁGRAFO 4: De conformidad con el artículo 24 del Decreto Ley 71 de 2020, *"(...) en la convocatoria se indicará la ciudad o lugar geográfico de ubicación del empleo a proveer con sus respectivas vacantes, sin perjuicio de la facultad de reubicación, cuando las necesidades del servicio así lo ameriten"*. Por consiguiente, en la OPEC que se publique en la página web de la CNSC, www.cnsc.gov.co, enlace SIMO, para las inscripciones a este proceso de selección, se especificará dicha información.

CAPÍTULO III
DIVULGACIÓN DE LA CONVOCATORIA E INSCRIPCIONES

ARTÍCULO 10. DIVULGACIÓN DE LA CONVOCATORIA. El presente Acuerdo y su Anexo se divulgarán en la página web de la CNSC, www.cnsc.gov.co, enlace SIMO, en la página web de la DIAN y en la página web del Departamento Administrativo de la Función Pública, a partir de la fecha que establezca esta Comisión Nacional y permanecerán publicados durante el desarrollo de este proceso de selección, conforme a lo dispuesto en el artículo 33 de la Ley 909 de 2004.

PARÁGRAFO 1: En los términos del artículo 2.2.6.6 del Decreto 1083 de 2015, la OPEC se publicará en los medios anteriormente referidos, para que pueda ser consultada por los ciudadanos interesados en este proceso de selección, con al menos cinco (5) días hábiles de antelación al inicio de las inscripciones.

PARÁGRAFO 2: Es responsabilidad de la DIAN la publicación oportuna en su página web del presente Acuerdo, su Anexo y sus modificaciones.

ARTÍCULO 11. MODIFICACIÓN DE LA CONVOCATORIA. De conformidad con el numeral 28.1 del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020, la *Convocatoria "(...) sólo podrá variarse mediante acto administrativo debidamente motivado y con plena divulgación a todos los participantes, por fuerza mayor o caso fortuito o cuando concurra alguna de las causales de corrección o modificación del acto previstas en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, con la debida antelación, para no alterar las condiciones de igualdad en que debe realizarse el concurso"*.

PARÁGRAFO: Los actos administrativos mediante los cuales se realicen aclaraciones, correcciones, adiciones y/o modificaciones al presente Acuerdo y/o a su Anexo, serán suscritos únicamente por la CNSC.

ARTÍCULO 12. CONDICIONES PREVIAS A LA ETAPA DE INSCRIPCIONES. Los aspirantes a participar en este proceso de selección, antes de iniciar su trámite de inscripción, deben tener en cuenta las respectivas condiciones previas establecidas en los correspondientes apartes del Anexo del presente Acuerdo.

ARTÍCULO 13. PROCEDIMIENTO PARA LAS INSCRIPCIONES. La CNSC informará en su página web, www.cnsc.gov.co, enlace SIMO, con al menos cinco (5) días hábiles de antelación, la fecha de inicio y duración de la *Etapa de Inscripciones* para este proceso de selección. El procedimiento que deben seguir los aspirantes para realizar su inscripción es el que se describe en los respectivos apartes del Anexo del presente Acuerdo.

PARÁGRAFO: Si antes de finalizar el plazo de inscripciones para este proceso de selección no se han inscrito aspirantes para uno o varios empleos o para alguno(s) se cuenta con menos inscritos que vacantes ofertadas, la CNSC podrá ampliar dicho plazo, lo cual se divulgará con oportunidad a los interesados en la página web de esta Comisión Nacional, www.cnsc.gov.co, con las alertas que se generan en SIMO y en la página web de la DIAN.

CAPÍTULO IV
VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS

ARTÍCULO 14. VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS. La verificación del cumplimiento de los requisitos mínimos exigidos en el MERF, trascritos en la OPEC, para cada uno de los empleos ofertados

en este proceso de selección, se realizará a los aspirantes inscritos con base en la documentación que registraron en SIMO hasta la fecha del cierre de la inscripción, conforme a la última "*Constancia de Inscripción*" generada por el sistema. Se aclara que la *VRM* no es una prueba ni un instrumento de selección, sino una condición obligatoria de orden constitucional y legal, que de no cumplirse genera el retiro del aspirante en cualquier etapa del proceso de selección.
Los aspirantes que acrediten cumplir con estos requisitos mínimos serán admitidos al proceso de selección y quienes no, serán inadmitidos y no podrán continuar en el mismo.

PARÁGRAFO 1: El artículo 2 del Decreto 498 de 2020, que adiciona el artículo 2.2.2.4.11 al Capítulo 4 del Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, solamente aplica para los funcionarios públicos provisionales activos, que fueron vinculados antes de la entrada en vigencia del Decreto 770 de 2005, en empleos de los Niveles Técnico y Asistencial, que desde entonces no han cambiado de empleo y que se inscriban a este mismo empleo en el presente proceso de selección, quienes, una vez certificados por la entidad correspondiente (nombres y apellidos, tipo y número de documento de identificación, empleo ocupado desde tal fecha, entre otros datos), en los términos, plazos, medios, etc., que le indique la CNSC, van a ser admitidos a este proceso de selección, para que presenten las respectivas pruebas. Los potenciales beneficiarios de esta norma que se inscriban en otros empleos o que la respectiva entidad no los certifique con la oportunidad, condiciones, etc., requeridas por la CNSC, van a ser tratados con las reglas generales de *VRM* establecidas para este proceso de selección.

PARÁGRAFO 2: El artículo 2 de la Ley 2039 de 2020 se aplicará para la *VRM* de este proceso de selección solamente si, al iniciar la respectiva *Etapa de Inscripciones*, se cuenta con la reglamentación de las equivalencias de experiencias de que trata esta norma.

ARTÍCULO 15. ESPECIFICACIONES TÉCNICAS PARA LA ETAPA DE VRM. Para la *Etapa de VRM*, los aspirantes deben tener en cuenta las respectivas especificaciones técnicas establecidas en los correspondientes apartes del Anexo del presente Acuerdo.

ARTÍCULO 16. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS Y RECLAMACIONES EN LA ETAPA DE VRM. La información sobre la publicación de resultados y las reclamaciones para la *Etapa de VRM* de este proceso de selección debe ser consultada en los respectivos apartes del Anexo del presente Acuerdo.

CAPÍTULO V
PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN

ARTÍCULO 17. PRUEBAS A APLICAR, CARÁCTER Y PONDERACIÓN. De conformidad con el numeral 28.3 del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020, las pruebas a aplicar en este proceso de selección, *"(...) tienen como finalidad apreciar las competencias, aptitudes, habilidades y potencialidades (...)"* de los aspirantes a los diferentes empleos ofertados, *"(...) de acuerdo con lo requerido en los niveles jerárquicos de (...) [dichos] empleos y las calidades laborales requeridas para desempeñar con eficiencia el empleo a cuyo ingreso (...) se aspira (...). La valoración de estos factores se efectuará a través de medios técnicos, que correspondan a criterios de objetividad e imparcialidad y con observancia del principio constitucional de transparencia en el ejercicio de la función administrativa"*, con parámetros previamente establecidos.

Según las disposiciones de los artículos 29 y 30 ibidem, en concordancia con el precitado artículo 28, numeral 28.3, de esta norma, para los empleos ofertados del Nivel Profesional de los Procesos Misionales de la DIAN, estas pruebas se van a aplicar en dos (2) fases (Fases I y II) y para los empleos ofertados diferentes de los del Nivel Profesional de tales Procesos Misionales se van a aplicar las pruebas que se especifican más adelante.

En los términos del numeral 3 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, *"(...) las pruebas aplicadas o a utilizarse en (...) [esta clase del procesos de selección tienen carácter reservado, solo (sic) serán de conocimiento de las personas que indique la Comisión Nacional del Servicio Civil en desarrollo de los procesos de reclamación"* (Subrayado fuera de texto).

Específicamente, en este proceso de selección, en virtud de las disposiciones de los artículos 28, numeral 28.3, 29, 30, 56 al 59 y 61 del Decreto Ley 71 de 2020, se van a aplicar *Pruebas Escritas* (impresas o informatizadas) para evaluar *Competencias Básicas u Organizacionales, Competencias*

Funcionales, Competencias Conductuales o Interpersonales e *Integridad* y *Curso(s) de Formación*, según se detalla en las siguientes tablas:

TABLA No. 2
PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE INGRESO DIAN
EMPLEOS DEL NIVEL PROFESIONAL DE LOS PROCESOS MISIONALES

FASE	PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MINIMO APROBATORIO PRUEBA	PUNTAJE MINIMO APROBATORIO FASE	PUNTAJE MINIMO APROBATORIO GENERAL
Fase I	Prueba de Competencias Básicas u Organizacionales	Eliminatoria	10%	70.00	70.00	70.00
	Prueba de Competencias Conductuales o Interpersonales	Clasificatoria	20%	No aplica		
	Prueba de Integridad	Clasificatoria	15%	No aplica		
Fase II	Curso de Formación	Eliminatoria	55%	70.00	70.00	
TOTAL			100%			

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 MINIMO APROBATORIO PRUEBA	PUNTAJE MINIMO 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%		

PARAGRAFO: Con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el numeral 3 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004 y en concordancia con el numeral 29.2 del artículo 29 del Decreto Ley 71 de 2020, es responsabilidad de la DIAN garantizar la reserva de la *Evaluación Final* de los *Cursos de Formación* que se van a realizar en este proceso de selección.

ARTÍCULO 18. PRUEBAS ESCRITAS. Las especificaciones técnicas, la citación y las ciudades de presentación de estas pruebas se encuentran definidas en los respectivos apartes del Anexo del presente Acuerdo.

ARTÍCULO 19. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS Y RECLAMACIONES EN LAS PRUEBAS ESCRITAS. La información sobre la publicación de resultados y las reclamaciones en estas pruebas debe ser consultada en los correspondientes apartes del Anexo del presente Acuerdo.

ARTÍCULO 20. CURSO(S) DE FORMACIÓN. En aplicación del artículo 29, numeral 29.2, del Decreto Ley 71 de 2020, los *Cursos de Formación*, que corresponden a la Fase II del presente proceso de selección, prevista para los empleos ofertados del Nivel Profesional de los Procesos Misionales de la DIAN, va a ser *"(...) sobre conocimientos específicos en asuntos tributarios, aduaneros y/o cambiarios, (...) según el proceso misional al cual pertenece el empleo a proveer"* (Ver Tabla No. 4).

TABLA No. 4
CURSOS DE FORMACIÓN EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE INGRESO DIAN
EMPLEOS DEL NIVEL PROFESIONAL DE LOS PROCESOS MISIONALES

PROCESOS MISIONALES	CURSOS DE FORMACIÓN
Cumplimiento de obligaciones tributarias	Administración de Cartera, Recaudo y Devoluciones
Cumplimiento de obligaciones tributarias, aduaneras y cambiarias	Fiscalización Tributaria, Aduanera, Cambiaria e Internacional – TACI
	Gestión de Riesgos y Programas

En los términos de la norma precitada, para cada una de las vacantes ofertadas de los empleos antes referidos, se van a llamar al respectivo *Curso de Formación* a los concursantes que, aprobando la Fase I, ocuparon los tres (3) primeros puestos en la misma, incluso en condiciones de empate en estas posiciones, según la relación que previamente haga de ellos la CNSC mediante acto administrativo, contra el cual no procederá ningún recurso.

Para este proceso de selección, estos *Cursos de Formación* se van a realizar en forma virtual, con una duración de 140 a 168 horas. La citación y las otras especificaciones relacionadas con los mismos se deben consultar en el Anexo del presente Acuerdo.

PARÁGRAFO: Si alguno o algunos de los citados a los *Cursos de Formación* presentaren renuncia a realizarlos dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la comunicación de la respectiva citación, la CNSC procederá a citar, en estricto orden de mérito, al aspirante o aspirantes que hayan superado la Fase I con los siguientes mejores puntajes. Esta nueva citación se hará por una sola vez, es decir, que ante nuevas renuncias a realizar el respectivo *Curso de Formación* no procederán nuevas citaciones y tales cursos se realizarán con los aspirantes llamados a los mismos.

ARTÍCULO 21. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS DE LOS CURSOS DE FORMACIÓN Y RECLAMACIONES. La información sobre la publicación de resultados de los *Cursos de Formación* y las respectivas reclamaciones debe ser consultada en los correspondientes apartes del Anexo del presente Acuerdo.

PARÁGRAFO 1: La DIAN debe remitir oficialmente a la CNSC, en los medios que esta Comisión Nacional le indique, a más tardar diez (10) días calendario después de realizar la evaluación a los aspirantes que cursaron estos *Cursos de Formación*, los respectivos puntajes obtenidos, para que la CNSC pueda proceder con la correspondiente publicación de los mismos.

PARÁGRAFO 2: Teniendo en cuenta que, de conformidad con los artículos 3, numeral 3.3, 12, numeral 12.1 y 29, numeral 29.2 del Decreto Ley 71 de 2020, le corresponde a la DIAN realizar los *Cursos de Formación* de la Fase II de este proceso de selección, en aplicación del artículo 35 ibidem, la CNSC delega en dicha entidad el conocimiento y la decisión de las respectivas reclamaciones, atendidas las cuales debe presentar a esta Comisión Nacional el correspondiente informe, en los términos que la CNSC le indique.

PARÁGRAFO 3: A más tardar dos (2) días hábiles después de resueltas las correspondientes reclamaciones, la DIAN debe remitir a la CNSC, los puntajes definitivos obtenidos por los aspirantes en los respectivos *Cursos de Formación*, para que esta Comisión Nacional proceda con su publicación.

ARTÍCULO 22. IRREGULARIDADES EN EL PROCESO DE SELECCIÓN. Por posibles fraudes, por copia o intento de copia, divulgación y/o sustracción o intento de divulgación y/o sustracción de materiales de las pruebas previstas para este proceso de selección, suplantación o intento de suplantación, ocurridas e identificadas antes, durante y/o después de la aplicación de dichas pruebas o encontradas durante la lectura de las hojas de respuestas o en desarrollo del procesamiento de los respectivos resultados, la CNSC y/o la universidad o Institución de Educación Superior que se haya contratado para el desarrollo del presente proceso de selección, adelantarán las actuaciones administrativas correspondientes, en los términos del Capítulo I del Título III de la Parte Primera del CPACA o de la norma que lo modifique o sustituya, de las cuales comunicarán por escrito, en medio físico o en SIMO, a los interesados para que intervengan en las mismas.

El resultado de estas actuaciones administrativas puede llevar a la invalidación de las pruebas presentadas por los aspirantes involucrados y, por ende, a su exclusión del proceso de selección en cualquier momento del mismo, sin perjuicio de las demás acciones legales a que haya lugar.

ARTÍCULO 23. MODIFICACIÓN DE PUNTAJES OBTENIDOS EN LAS PRUEBAS APLICADAS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN. En virtud de los preceptos de los literales a) y h) del artículo 12 de la Ley 909 de 2004 y del artículo 15 del Decreto Ley 760 de 2005, la CNSC, de oficio o a petición de parte, podrá modificar los puntajes obtenidos por los aspirantes en las pruebas presentadas en este proceso de selección, cuando se compruebe que hubo error.

ARTÍCULO 24. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS CONSOLIDADOS DE LAS PRUEBAS APLICADAS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN. Con los puntajes definitivos obtenidos por los aspirantes en cada una de las pruebas aplicadas en este proceso de selección, la CNSC publicará en su página web, www.cnsc.gov.co, enlace SIMO, los respectivos resultados consolidados.

CAPÍTULO VI
LISTA DE ELEGIBLES

ARTÍCULO 25. CONFORMACIÓN Y ADOPCIÓN DE LISTAS DE ELEGIBLES. De conformidad con las disposiciones del numeral 28.4 del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020, la CNSC conformará y adoptará, en estricto orden de mérito, las *Listas de Elegibles* para proveer las vacantes definitivas de los empleos ofertados en el presente proceso de selección, con base en la información de los resultados definitivos registrados en SIMO para cada una de las pruebas aplicadas, debidamente ponderados. Además, en aplicación del artículo 28, numeral 28.3, literal b, ibidem, *"Tendrá el derecho a integrar la lista de elegibles (...) quien obtenga un puntaje total aprobatorio que, en ningún caso, sea inferior al setenta por ciento (70%) del máximo posible en el concurso (...)".*

ARTÍCULO 26. PUBLICACIÓN DE LISTAS DE ELEGIBLES. A partir de la fecha que disponga la CNSC, se publicarán oficialmente en su página web, www.cnsc.gov.co, enlace Banco Nacional de Listas de Elegibles, los actos administrativos que conforman y adoptan las *Listas de Elegibles* de los empleos ofertados en el presente proceso de selección.

ARTÍCULO 27. EXCLUSIONES DE LAS LISTAS DE ELEGIBLES. En los términos del artículo 11, numeral 11.2, del Decreto Ley 71 de 2020, en concordancia con el artículo 14 del Decreto Ley 760 de 2005, dentro de los cinco (5) días siguientes a la publicación de una Lista de Elegibles, la Comisión de Personal del Nivel Central de la DIAN, podrá solicitar a la CNSC, exclusivamente a través del SIMO, en forma motivada, la exclusión de esta lista de la persona o personas *"(...) que hubieren sido incluidas sin reunir los requisitos exigidos en las respectivas convocatorias, o con violación a las leyes, este Decreto-ley o los reglamentos que regulan el Sistema Específico de Carrera Administrativa"* de la entidad.

Las solicitudes de esta clase que se reciban por un medio diferente al indicado en el presente Acuerdo, no serán tramitadas.

Recibida una solicitud de exclusión que reúna todos los requisitos anteriormente indicados, la CNSC iniciará la actuación administrativa de que trata el artículo 16 del Decreto Ley 760 de 2005, la que comunicará por escrito al aspirante interesado al correo electrónico registrado en SIMO con su inscripción, para que, si así lo considera, intervenga en la misma. De no encontrarla ajustada a estos requisitos, será rechazada o se abstendrá de iniciar la referida actuación administrativa.

Igualmente, de conformidad con el artículo 15 de la precitada norma, la exclusión de un aspirante de una *Lista de Elegibles* podrá proceder de oficio o a petición de parte, cuando se compruebe que su inclusión obedeció a error aritmético en los puntajes obtenidos en las distintas pruebas aplicadas y/o en la ponderación y/o sumatoria de estos puntajes.

La exclusión de *Lista de Elegibles*, en caso de prosperar, procede sin perjuicio de las acciones de carácter disciplinario, penal o de otra índole a que hubiere lugar.

ARTÍCULO 28. MODIFICACIONES DE LISTAS DE ELEGIBLES. Una vez ejecutoriadas las decisiones que resuelven las exclusiones de *Listas de Elegibles* de las que trata el artículo 27 del presente Acuerdo, tales listas podrán ser modificadas por la CNSC, de oficio o a petición de parte, al igual que en los casos en que la misma CNSC deba adicionarles una o más personas o reubicar otras, cuando se compruebe que hubo error.

ARTÍCULO 29. FIRMEZA DE LA POSICIÓN EN UNA LISTA DE ELEGIBLES. La firmeza de la posición de un aspirante en una *Lista de Elegibles* se produce cuando no se encuentra inmerso en alguna de las causales o situaciones previstas en los artículos 14 y 15 del Decreto Ley 760 de 2005 o en las normas que los modifiquen o sustituyan, de conformidad con las disposiciones del artículo 27 del presente Acuerdo.

La firmeza de la posición en una *Lista de Elegibles* para cada aspirante que la conforma operará de pleno derecho.

PARÁGRAFO: Agotado el trámite de la decisión de exclusión de *Lista de Elegibles*, la CNSC comunicará a la correspondiente entidad la firmeza de dicha lista, por el medio que esta Comisión Nacional determine.

ARTÍCULO 30. FIRMEZA TOTAL DE UNA LISTA DE ELEGIBLES. La firmeza total de una *Lista de Elegibles* se produce cuando la misma tiene plenos efectos jurídicos para quienes la integran.

ARTÍCULO 31. DESEMPATE EN LAS LISTAS DE ELEGIBLES. Cuando dos o más aspirantes obtengan puntajes totales iguales en la conformación de la respectiva *Lista de Elegibles*, ocuparán la misma posición en condición de empatados. En estos casos, para determinar quién debe continuar con la verificación del cumplimiento de las otras condiciones requeridas para ser nombrado en período de prueba, tales como los *Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicofísicas* a los que se refiere el literal b, numeral 28.3 del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020 y el *Programa de Inducción* previsto en el numeral 12.2 del artículo 12 y en el numeral 28.5 del artículo 28 ibídem, se deberá realizar el desempate, para lo cual se tendrán en cuenta los siguientes criterios, en su orden:

1. Con el aspirante que se encuentre en situación de discapacidad.
2. Con quien tenga derechos en carrera administrativa.
3. Con el aspirante que demuestre la calidad de víctima, conforme a lo descrito en el artículo 131 de la Ley 1448 de 2011.
4. Con quien demuestre haber cumplido con el deber de votar en las elecciones inmediatamente anteriores, en los términos señalados en el artículo 2, numeral 3, de la Ley 403 de 1997.
5. Con quien haya realizado la Judicatura en las Casas de Justicia o en los Centros de Conciliación Públicos o como Asesores de los Conciliadores en Equidad, en los términos previstos en el inciso 2 del artículo 50 de la Ley 1395 de 2010.
6. Con quien haya obtenido el mayor puntaje en la *Prueba sobre Competencias Funcionales* o en el *Curso de Formación*, según proceda.
7. Con quien haya obtenido mayor puntaje en la *Prueba sobre Competencias Conductuales o Interpersonales*.
8. La regla referida a los varones que hayan prestado el servicio militar obligatorio, cuando todos los empatados sean varones.
9. Finalmente, de mantenerse el empate, éste se dirimirá mediante sorteo con la citación de los interesados, de lo cual se deberá dejar la evidencia documental.

ARTÍCULO 32. AUDIENCIA PÚBLICA PARA LA ESCOGENCIA DE VACANTE DE UN MISMO EMPLEO OFERTADO CON VACANTES LOCALIZADAS EN DIFERENTE UBICACIÓN GEOGRÁFICA. En firme la respectiva Lista de Elegibles o la primera o primeras posiciones individuales en forma consecutiva y aprobados por los respectivos elegibles los *Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicofísicas* a los que se refiere el numeral 28.3, literal b, del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020, le corresponde a la DIAN programar y realizar la(s) audiencia(s) pública(s) de escogencia de vacante de un mismo empleo ofertado con vacantes localizadas en diferente ubicación geográfica, de conformidad con el procedimiento establecido para estos fines en el Acuerdo CNSC No. 166 de 2020, adicionado por el Acuerdo CNSC No. 0236 de 2020, o en las normas que los modifiquen o sustituyan.

ARTÍCULO 33. RECOMPOSICIÓN AUTOMÁTICA DE UNA LISTA DE ELEGIBLES. Es la reorganización de la posición que ocupan los elegibles en una *Lista de Elegibles* en firme, como consecuencia del retiro de uno o varios de ellos, en virtud al nombramiento en el empleo para el cual concursaron o de su exclusión de dicha lista, sin que deba emitirse otro acto administrativo que la modifique.

La posesión en un empleo de carácter temporal realizado con base en una *Lista de Elegibles* en firme, no causa el retiro de la misma.

ARTÍCULO 34. VIGENCIA DE LAS LISTAS DE ELEGIBLES. De conformidad con el artículo 34 del Decreto Ley 71 de 2020, las *Listas de Elegibles* resultantes de este proceso de selección tendrán una vigencia de dos (2) años, contados a partir de la fecha en que se produzca su firmeza total.

ARTÍCULO 35. USO DE LAS LISTAS DE ELEGIBLES. En aplicación de las disposiciones del artículo 34 del Decreto Ley 71 de 2020, *"(...) la[s] Lista[s] de Elegible[s] podrá[n] ser utilizada[s] en estricto orden descendente para proveer única y exclusivamente las vacantes que pudieren presentarse en los empleos que fueron ofertados como consecuencia del retiro del servicio del titular".*

ARTÍCULO 36. VIGENCIA. El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición y publicación en la página web de la CNSC, enlace SIMO, de conformidad con lo dispuesto en el inciso final del artículo 33 de la Ley 909 de 2004.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá D.C., 10 de Septiembre de 2020

FRIDOLE BALLÉN DUQUE
Presidente CNSC

JOSÉ ANDRÉS ROMERO TARAZONA
Representante Legal DIAN

Aprobó: Jorge A. Ortega Cardo - Comisionado
Revisó: Wilson A. Monroy Mora - Director de Administración de Carrera Administrativa
Revisó: Gustavo A. Vélez A. - Jefe Oficina Asesora de Informática
Revisó: Rafael Ricardo Acosta R - Asesor del Despacho
Revisó: Diana C. Figueroa Manito - Asesora del Despacho
Proyectó: Richard Rosero Burbano - Gerente del Proceso de Selección

REPÚBLICA DE COLOMBIA

CNSC
COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
Igualdad, Mérito y Oportunidad

RESOLUCIÓN № 11413
20 de noviembre de 2021
2021RES-400.300.24-11413

"Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer tres (3) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado ANALISTA III, Código 203, Grado 3, identificado con el Código OPEC No. 126476, diferente a los del Nivel Profesional de los Procesos Misionales del 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"

EL COMISIONADO NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

En uso de las facultades conferidas en el artículo 130 de la Constitución Política y, en especial, las establecidas en el numeral 28.4 del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020, en el artículo 25 del Acuerdo No. CNSC-20201000002856 de 2020 y en el numeral 11 del artículo 14 del Acuerdo No. CNSC-2073 de 2021, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 125 de la Constitución Política establece que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera, salvo las excepciones allí previstas, y que 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 las calidades de los aspirantes.

Que complementariamente, el artículo 130 superior dispone que *"Habrá una Comisión Nacional del Servicio Civil responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tengan carácter especial".*

Que en concordancia con los anteriores preceptos, el artículo 7 de la Ley 909 de 2004 establece que la Comisión Nacional del Servicio Civil, en adelante CNSC, *"(…) es un órgano de garantía y protección del sistema de mérito en el empleo público (…), de carácter permanente de nivel nacional, independiente de las ramas y órganos del poder público, dotada de personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio (…)*, [que] *con el fin de garantizar la plena vigencia del principio de mérito en el empleo público (…), (…) actuará de acuerdo con los principios de objetividad, independencia e imparcialidad".*

Que el artículo 4 de la norma antes referida define los *Sistemas Específicos de Carrera Administrativa*, entre los cuales incluye el que rige para la Unidad Administrativa Especial de Impuestos y Aduanas Nacionales, en adelante DIAN, regulado por el Decreto Ley 71 de 2020, como *"(…) aquellos que en razón a la singularidad y especialidad de las funciones que cumplen las entidades en las cuales se aplican, contienen regulaciones específicas para el desarrollo y aplicación de la carrera administrativa en materia de ingreso (…), ascenso (…) y se encuentran consagradas en leyes diferentes a las que regulan la función pública".*

Que el numeral 3 del artículo 4 ibídem establece que la administración y *"la vigilancia de estos sistemas específicos corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil"*, competencia confirmada, en general, por la Corte Constitucional en la Sentencia C-1230 de 2005, M.P. Rodrigo Escobar Gil y, en particular para el Sistema Específico de Carrera Administrativa de la DIAN, por los artículos 7.1 y 8 del Decreto Ley 71 de 2020.

Que de conformidad con el artículo 11, literales c), e) e i) de la norma precitada, le corresponde a la CNSC, entre otras funciones, *"c) Elaborar las convocatorias a concurso para el desempeño de empleos públicos de carrera, de acuerdo con los términos y condiciones que establezcan la presente ley y el reglamento", "e) Conformar, organizar y manejar el Banco Nacional de Listas de Elegibles* (…)" e *"i) Realizar los procesos de selección para el ingreso al empleo público a través de las universidades públicas o privadas o instituciones de educación superior, que contrate para tal fin".*

Que el artículo 24 del Decreto Ley 71 de 2020, en concordancia con sus artículos 25 al 27, dispone que *"El ingreso y el ascenso en los empleos públicos del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la DIAN, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 125 de la Constitución Política, se hará por concurso público",* el cual debe realizar la CNSC, según las disposiciones de los artículos 3.3, 18, 22.1, Parágrafo del 27 y 28 al 35 ibídem.

Que el numeral 28.4 del artículo 28 del mismo Decreto Ley, determina que *"(…) para el caso de los procesos de selección para empleos diferentes a los del nivel profesional de los procesos misionales, la lista de elegibles se conformará en estricto orden de mérito, de conformidad con la sumatoria de los puntajes ponderados de las pruebas de selección definidas en la convocatoria".*

Que el artículo 34 ibídem establece que

> *(…) la lista de elegibles tendrá una vigencia de dos (2) años, contado a partir de la firmeza de dicha lista.*
>
> *Siempre y cuando la convocatoria así lo prevea, la lista de elegibles podrá ser utilizada en estricto orden descendente para proveer única y exclusivamente las vacantes que pudieren presentarse en los empleos que fueron ofertados como consecuencia del retiro del servicio del titular.*

Que en observancia de las citadas normas, la CNSC expidió el Acuerdo No. CNSC-20201000002856 del 10 de septiembre de 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".*

Que el artículo 25 del Acuerdo No. CNSC-20201000002856 de 2020 dispone:

> *De conformidad con las disposiciones del numeral 28.4 del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020, la CNSC conformará y adoptará, en estricto orden de mérito, las Listas de Elegibles para proveer las vacantes definitivas de los empleos ofertados en el presente proceso de selección, con base en la información de los resultados definitivos registrados en SIMO para cada una de las pruebas aplicadas, debidamente ponderados. Además, en aplicación del artículo 28, numeral 28.3, literal b, ibídem, "Tendrá el derecho a integrar la lista de elegibles (…) quien obtenga un puntaje total aprobatorio que, en ningún caso, sea inferior al setenta por ciento (70%) del máximo posible en el concurso (…)".*

Que los artículos 34 y 35 ibídem, en aplicación de las disposiciones del artículo 34 del Decreto Ley 71 de 2020, establecen:

> ***ARTÍCULO 34. VIGENCIA DE LAS LISTAS DE ELEGIBLES.*** *(…) las Listas de Elegibles resultantes de este proceso de selección tendrán una vigencia de dos (2) años, contados a partir de la fecha en que se produzca su firmeza total.*
>
> ***ARTÍCULO 35. USO DE LAS LISTAS DE ELEGIBLES.*** *(…) "(…) la[s] Lista[s] de Elegible[s] podrá[n] ser utilizada[s] en estricto orden descendente para proveer única y exclusivamente las vacantes que pudieren presentarse en los empleos que fueron ofertados como consecuencia del retiro del servicio del titular".*

Que el numeral 11 del artículo 14 del Acuerdo No. CNSC-2073 del 9 de septiembre de 2021, asigna a los Despachos de los Comisionados la función de *"Expedir los actos administrativos para conformar y adoptar, modificar, aclarar o corregir las Listas de Elegibles de los procesos de selección a su cargo (…), de conformidad con la normatividad vigente".*

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. Conformar y adoptar la Lista de Elegibles para proveer tres (3) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado ANALISTA III, Código 203, Grado 3, identificado con el Código OPEC No. 126476, del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN, ofertado con el Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020, así:

POSICIÓN	TIPO DE DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN	No. DE DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN	NOMBRES	APELLIDOS	PUNTAJE
1	CC	1118805915	MARZZIEL MARCELA	LOBO NAVARRO	88.22
2	CC	5827218	WILMER	REYES PATARROYO	87.02
3	CC	1140860663	VALERIA	FERNANDEZ FRAIJA	86.98
4	CC	1126321033	JUAN DAVID	BETANCOURT OROZCO	85.92
5	CC	1140881330	CLARET MARIA	CAMARGO CAMARGO	85.14
6	CC	66752818	XIOMARA DEL MAR	ROJAS MONTAÑO	84.94
7	CC	29179855	LUZ ADRIANA	MERCADO MARTINEZ	84.80
8	CC	1116234397	SANDRA LORENA	AGUILERA HERRERA	84.64
9	CC	1112880107	KATHERIN	ORTEGA SOLARTE	84.41
9	CC	15265820	JHONNATHAN FAVIAN	BRAVO DIAZ	84.41
10	CC	1115080737	LAURA VANESSA	GUTIÉRREZ BUSTOS	84.28
11	CC	1121925208	YORLAN FELIPE	AGUIRRE VIAZUS	84.16
12	CC	84034125	JAVIER ALFREDO	MEJIA PINEDO	84.14
13	CC	1113651109	ADRIANA MARIA	MORALES GRAJALES	84.10
14	CC	1115065512	ALAN	MÉNDEZ ROLDÁN	83.96
15	CC	1110480941	MARIA DEL PILAR	URIBE ZAMORA	83.87
16	CC	1072643759	KESLLY ALFONSO	JIMENEZ HERRERA	83.73
17	CC	1112103708	ERIKA ANDREA	HENAO RODRIGUEZ	83.72
18	CC	1085922240	INGRID CATALINA	MARTINEZ MONTENEGRO	83.31
19	CC	1114452174	YURANY MARGARITA	BOLAÑOS ESCOBAR	83.29
20	CC	1032441611	CARLOS NABIL	VALENCIA RENTERIA	83.27
21	CC	53140925	JENY CAROLINA	RODRIGUEZ SALCEDO	83.25
22	CC	1112300099	GUSTAVO ADOLFO	ORTIZ ARBOLEDA	83.20
23	CC	64702237	YUCELYS KARINA	GONZALEZ HERNANDEZ	83.12
24	CC	34658196	YAMILE	PALADINES CAIZA	83.10
25	CC	1118851774	JUAN CARLOS	PÉREZ BRIEVA	83.09
26	CC	31588019	SANDRA PAOLA	OSORIO VELASCO	83.08
27	CC	41918988	NIDIA PATRICIA	CASTAÑO ANGARITA	82.78
28	CC	1125080020	SARAY YULIANA	RINCON LOPEZ	82.57
29	CC	1082867786	MARCOS MANUEL	ALFARO CORONADO	82.52
30	CC	1112105314	SEBASTIAN	SUAREZ SALCEDO	82.45
31	CC	1037637701	PAULA ANDREA	ARIZA RODRIGUEZ	82.43
32	CC	1113686574	JOHN MARIO	DIAZ JURADO	82.42
33	CC	1113691203	EDUARDO EVARISTO	ESCOBAR MORA	82.29
34	CC	1094925610	JUAN CAMILO	LONDOÑO HERRERA	82.17
35	CC	1007580854	SAUDITH VANESSA	ARANA TORIJANO	82.16
35	CC	1116442070	LEIDY NATALIA	ESCOBAR HERNANDEZ	82.16
36	CC	1114460202	MARIBEL	IZQUIERDO CASTILLO	82.13
37	CC	28561902	AMANDA	CAVIEDES GUTIERREZ	82.10
38	CC	42139589	LUISA FERNANDA	WANNER BUSTAMANTE	82.06
39	CC	1112880721	LINA MARIA	ISAZA GRAJALES	82.03
40	CC	1094946774	KAREN DANIELA	PELAEZ AVILA	81.80
41	CC	29678939	GLORIA EMILCE	RECALDE ESCOBAR	81.66
42	CC	1112299855	CIELO ACENED	VELASQUEZ PAEZ	81.60
43	CC	29352752	MARGGI XIMENA	CAICEDO MICOLTA	81.57
44	CC	1118837200	INAIRA JULIETH	MIRANDA CHOPERENA	81.46
45	CC	1118837540	SAITH	PEREZ VILLALOBOS	81.31
46	CC	1103102433	DARLING CAROLINA	PAJARO ZAFRA	81.29
47	CC	72176673	JOSE GREGORIO	GOMEZ MARTINEZ	81.20
48	CC	1022422737	LUISA FERNANDA	CABRERA SANCHEZ	81.17
49	CC	84096109	EFRAIN ALFONSO	MANJARRES MEJIA	81.14
50	CC	1101320170	MAYRA ALEJANDRA	FERREIRA MORALES	80.98
51	CC	1113308528	CESAR AUGUSTO	MORENO VELEZ	80.75
52	CC	1116273496	LINA MARIA	ANGULO QUIÑONES	80.70
53	CC	16462325	ARLESS	ZULETA MURILLO	80.62
54	CC	55131381	CLAUDIA	SALAMANCA LÓPEZ	80.52
55	CC	1114059240	JHON ALEXANDER	HENAO RODRIGUEZ	80.44
56	CC	1144059446	INGRID VANESSA	RODRIGUEZ VALENCIA	80.24
57	CC	1110567373	ANGELA MARIA	PATIÑO HERRERA	80.23
58	CC	14696324	VICTOR MANUEL	ESCOBAR DIAZ	80.08

POSICIÓN	TIPO DE DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN	No. DE DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN	NOMBRES	APELLIDOS	PUNTAJE
59	CC	18882352	IVAN DARIO	GONZALEZ MENDOZA	80.06
60	CC	1114455594	CAMILO ESTEBAN	PALACIOS GOMEZ	80.04
61	CC	1116265620	DANIELA	VANEGAS GIRALDO	79.85
62	CC	1116256472	YULIETH MARCELA	TRUJILLO PINILLA	79.84
62	CC	1118814822	HELLEN MERY	MOLINA RINCON	79.84
63	CC	1115420945	CRISTIAN ALFONSO	MURILLO RIVERA	79.79
64	CC	1115193093	FREDY ALEJANDRO	ARDILA GARCIA	79.70
65	CC	36305977	MARTHA YOLIMA	GONZALEZ AGUIRRE	79.60
66	CC	66722713	MELVA VIRGINIA	ARENAS ACEVEDO	79.56
67	CC	1112100020	MIGUEL ANGEL	GRISALES LARGO	79.47
68	CC	94497530	GUIOVANNI ALBERTO	VALDERRAMA TELLEZ	79.23
69	CC	66932517	MAYERLYN	GRAJALES BETANCOURT	79.13
70	CC	1113785078	ALEJANDRA	TANGARIFE SOLARTE	79.06
71	CC	1030621373	DINA LUZ	GALVAN ALVAREZ	78.89
72	CC	1065657083	LUIS CARLOS JUNIOR	FIERRO LOPEZ	78.87
73	CC	1090336811	YONATAN DAGNOVER	LADINO GARCIA	78.83
74	CC	41954670	VICTORIA EUGENIA	HURTADO PALACIO	78.77
75	CC	1115077352	ANDREA	COLLAZOS RICO	78.61
76	CC	66660883	LUZ ADRIANA	ALVEAR YEPES	78.57
77	CC	1115089190	KAREN LORAINE	QUICENO VILLANUEVA	78.42
78	CC	1116444013	MARIA LUISA	CAICEDO QUINTERO	78.40
79	CC	66657294	JAZMIN	VALENCIA PEDROZA	78.36
80	CC	16356378	CARLOS ALBERTO	GONZALEZ	78.23
81	CC	1118829804	LEONEL DE JESUS	ROJAS GUERRA	78.16
82	CC	1038063267	MAURICIO	OSORIO RIOS	78.10
83	CC	1113793088	LUISA FERNANDA	MONCADA MONDRAGON	77.98
84	CC	1065617926	AURA CECILIA	HINOJOSA BONIVENTO	77.97
85	CC	85475529	JOSE ERAME	CARRASCAL	77.79
86	CC	1115073209	DIANA MARCELA	GIRALDO CAMAYO	77.68
87	CC	1112480759	JUAN DAVID	VALDES MUELAS	77.62
88	CC	66712612	OLGA JANETH	BEJARANO OSPINA	77.55
89	CC	40984625	JUSTINA	CAMELO BRACHE	77.50
90	CC	1094922124	DAVID ANTONIO	PELAEZ RESTREPO	77.32
91	CC	66856013	MARÍA DEL CARMEN	BOHORQUEZ MADRID	77.28
92	CC	31576206	PAOLA ANDREA	RONDON GONZALEZ	77.12
93	CC	1110589585	INGRID ALEXANDRA	SANDOVAL GUZMAN	77.08
94	CC	31305232	DIANA LUCIA	BOLAÑOS LATORRE	77.00
95	CC	66749948	ELIZABETH	GUTIERREZ VALENCIA	76.91
96	CC	1118843181	INDIRA LUZ	PIMIENTA ZUBIRIA	76.89
97	CC	1113634277	CLAUDIA LORENA	RAMÍREZ SOLANO	76.67
98	CC	1089484475	DIANA SOFIA	PABON MONTES	76.65
99	CC	1115077225	JUAN SEBASTIAN	BEDOYA CALDAS	76.57
100	CC	94316887	ROMAN HUMBERTO	ROBINS OSPINA	76.50
101	CC	29874875	MARIA FERNANDA	FIGUEROA AYALA	76.46
102	CC	1101690084	YESY PAOLA	DUARTE OSORIO	76.41
103	CC	1144187097	MARGIE ADRIANA	SOTO ORTIZ	76.38
104	CC	29775377	LUZ AMPARO	RUIZ PANESSO	76.33
105	CC	1113791246	SANDRA JULIETH	PEREZ GALLEGO	76.24
105	CC	31984289	NEFFER ALEXANDRA	VALENCIA RAMIREZ	76.24
106	CC	17954298	JOSE MANUEL	MOLINA FREILE	76.19
107	CC	42902855	DIANA PATRICIA	MEJIA MIRA	76.09
108	CC	1116259920	YURY VANESSA	CORREA GOMEZ	76.03
109	CC	1082891167	ALFONSO ENRIQUE	MARTELO LIMA	76.00
110	CC	40925437	UDALMIS MARIA	DE ARMAS REINOSO	75.95
111	CC	66977329	SANDRA PATRICIA	BETANCOURT CHAVEZ	75.89
112	CC	1118827479	MICHELLE	OSPINA CERVANTES	75.87
113	CC	66727387	MONICA LORENA	VASQUEZ CUELLAR	75.83
114	CC	43910672	ANA LUISA	HENAO MOSQUERA	75.77
115	CC	1118858268	LAURA CRISTINA	OLIVELLA FERNANDEZ	75.69
116	CC	1116264835	RICARDO ANDRES	PRIETO DELGADO	75.68

POSICIÓN	TIPO DE DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN	No. DE DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN	NOMBRES	APELLIDOS	PUNTAJE
117	CC	1045720859	VANESSA JULENYS	MONTOYA LAGARES	75.56
118	CC	16461456	JOHN FREDDY	SUAREZ	75.31
119	CC	51853907	CARMEN ELISA	MUÑOZ PINZON	75.23
120	CC	1123992866	CINDY JOHANA	SOLANO PALOMINO	75.17
121	CC	1116268410	GUILLERMO EVELIO	ALVAREZ GAVIRIA	75.16
122	CC	1116252435	WALTER HUMBERTO	RIOS POSADA	74.95
123	CC	66753906	VIDALINA ZORAYA	TAMAYO SANCHEZ	74.49
124	CC	1114061178	ANDRES FELIPE	MARTINEZ OVALLE	74.44
125	CC	1116256059	VIVIAN FERNANDA	ARISTIZABAL GÓMEZ	74.23
126	CC	60375262	MARTHA INES	OREJUELA LASSO	74.16
127	CC	59833944	NANCY LUCIA	VILLARREAL VELAZCO	74.10
128	CC	1113036886	ALEJANDRO	BORJA MORALES	73.95
129	CC	1112102871	LIZET JOHANNA	MARIN MARMOLEJO	73.91
130	CC	66945243	ESTHER PATRICIA	VENTE TORRES	73.85
131	CC	16284790	CARLOS ARTURO	HENAO GONZALEZ	73.77
132	CC	1036684710	ALEJANDRO	PÉREZ VANEGAS	73.75
133	CC	1112776730	MIGUEL FERNANDO	ARCE TABORDA	73.27
134	CC	29508565	LUZ FERNANDA	CASTAÑEDA SANCHEZ	73.22
135	CC	66930242	LUZ DERLY	PEÑA QUINTERO	72.92
136	CC	66782134	PAOLA ANDREA	VALDES MARQUEZ	72.89
137	CC	1128062301	CARLOS ALBERTO	NORIEGA CARDENAS	72.76
138	CC	1114450523	CLAUDIA FERNANDA	JARAMILLO MARTINEZ	72.69
139	CC	1118811543	CINDY CAROLINA	MUÑOZ BENITEZ	72.68
140	CC	37752595	ANDREA	REYES JIMENEZ	72.42
141	CC	40944565	PATRICIA YANETH	PERALTA LOPEZ	72.35
142	CC	1112101222	JULIAN CAMILO	RAMIREZ MALDONADO	72.26
142	CC	1144099834	DANIELA	BEDOYA MATALLANA	72.26
143	CC	1113624215	JEIMAR	MOSQUERA COPETE	72.17
144	CC	1113783661	JOSÉ LUIS	RAMÍREZ GUZMÁN	72.14
145	CC	66661112	PAOLA ANDREA	PAREDES LOZADA	71.79
146	CC	1077461389	YORFADIS MARITZA	CÓRDOBA URRUTIA	71.68
147	CC	6320171	HIRNE	GRANOBLES ARCE	71.60
148	CC	16357456	NESTOR	TASCON CARDOZO	71.06
149	CC	73226949	RODOLFO ERNESTO	PADILLA HERNANDEZ	70.87
150	CC	9726276	HUGO HERNAN	HERRERA RESTREPO	70.75
151	CC	1130681792	LUIS HUMBERTO	YOMAYUSA	70.60
152	CC	29114460	MARIA FAVIOLA	QUINTO MOSQUERA	70.03

ARTÍCULO SEGUNDO. Los aspirantes que sean nombrados con base en la Lista de Elegibles de que trata la presente Resolución, deberán cumplir los requisitos exigidos para el empleo en la Constitución, la ley, los reglamentos y el Manual Específico de Requisitos y Funciones con base en el cual se realizó este proceso de selección, los que serán acreditados al momento de tomar posesión del mismo.

PARÁGRAFO. De conformidad con el artículo 36 del Decreto Ley 71 de 2020, en concordancia con el artículo 2.2.5.1.5 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 1º del Decreto 648 de 2017, y los artículos 4° y 5° de la Ley 190 de 1995, corresponde al nominador, antes de realizar los respectivos nombramientos y de proceder con las correspondientes posesiones, verificar y certificar que los elegibles cumplen los requisitos exigidos para el empleo a proveer, según la Constitución, la ley, los reglamentos y el Manual Específico de Requisitos y Funciones utilizado para la realización de este proceso de selección y verificar los Antecedentes Fiscales, Disciplinarios y Judiciales de tales elegibles, dejando las constancias respectivas.

ARTÍCULO TERCERO. En los términos del artículo 11, numeral 11.2, del Decreto Ley 71 de 2020, en concordancia con el artículo 14 del Decreto Ley 760 de 2005, dentro de los cinco (5) días siguientes a la publicación de esta Lista de Elegibles, la Comisión de Personal del Nivel Central de la DIAN, podrá solicitar a la CNSC la exclusión de esta lista de la persona o personas *"(…) que hubieren sido incluidas sin reunir los requisitos exigidos en las respectivas convocatorias, o con violación a las leyes, o los reglamentos que regulan el Sistema Específico de Carrera Administrativa"* de la entidad.

Cuando la Comisión de Personal del Nivel Central de la DIAN encuentre que se configura alguna de las causales descritas en el presente artículo, deberá motivar la solicitud de exclusión, misma que presentará dentro del término estipulado, exclusivamente a través del Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad – SIMO. Las solicitudes que se reciban por un medio diferente al aquí indicado, no serán tramitadas.

Igualmente, de conformidad con el artículo 15 del Decreto Ley 760 de 2005, la exclusión de un aspirante de esta Lista de Elegibles podrá proceder de oficio o a petición de parte, cuando se compruebe que su inclusión obedeció a error aritmético en los puntajes obtenidos en las distintas pruebas aplicadas y/o en la ponderación y/o sumatoria de estos puntajes.

ARTÍCULO CUARTO. En virtud de lo establecido en el artículo 28 del Acuerdo de este proceso de selección, ejecutoriadas las decisiones que resuelven las anteriormente referidas solicitudes de exclusión de esta Lista de Elegibles, la misma podrá ser modificada por la CNSC, de oficio o a petición de parte, al igual que en los casos en que esta Comisión Nacional deba adicionarles una o más personas o reubicar otras, cuando se compruebe que hubo error.

ARTÍCULO QUINTO. Según las disposiciones de los Parágrafos 1 y 2 del artículo 4 del Acuerdo de este proceso de selección:

> ***PARÁGRAFO 1:*** *Los Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicofísicas a los que se refiere el numeral 28.3, literal b, del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020, pertenecen a la actuación administrativa del Nombramiento. De la aprobación de estos exámenes por parte de los aspirantes que integren las Listas de Elegibles en firme o cuya posición haya adquirido firmeza, según el orden de mérito que ocupen, dependerá el derecho a ser nombrados en las respectivas vacantes ofertadas.*
>
> ***PARÁGRAFO 2:*** *De conformidad con el numeral 12.2 del artículo 12 y el numeral 28.5 del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020, la Inducción pertenece igualmente a la actuación administrativa del Nombramiento, toda vez que es una condición previa requerida para que un elegible cuya posición haya quedado en firme en una Lista de Elegibles resultante de este proceso de selección, luego de aprobar los Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicofísicas antes referidos, pueda ser nombrado en período de prueba.*

Las actuaciones administrativas relativas al Nombramiento y al Período de Prueba, son de exclusiva competencia del nominador, las cuales deben seguir las reglas establecidas en la normatividad vigente sobre la materia.

ARTÍCULO SEXTO. La Lista de Elegibles conformada y adoptada mediante la presente Resolución, tendrá una vigencia de dos (2) años, contados a partir de la fecha en que se produzca su firmeza total, conforme lo establece el artículo 34 del Acuerdo de este proceso de selección, en aplicación del artículo 34 del Decreto Ley 71 de 2020.

ARTÍCULO SÉPTIMO. De conformidad con las disposiciones del artículo 35 del Acuerdo de este proceso de selección, en concordancia con el artículo 34 del Decreto Ley 71 de 2020, la presente Lista de Elegibles podrá ser utilizada, en estricto orden descendente, para proveer única y exclusivamente las vacantes que pudieren presentarse en los empleos que fueron ofertados como consecuencia del retiro del servicio del titular.

ARTÍCULO OCTAVO. En aplicación del artículo 32 del Acuerdo de este proceso de selección**:**

> *En firme la respectiva Lista de Elegibles o la primera o primeras posiciones individuales en forma consecutiva y aprobados por los respectivos elegibles los Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicofísicas a los que se refiere el numeral 28.3, literal b, del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020, le corresponde a la DIAN programar y realizar la(s) audiencia(s) pública(s) de escogencia de vacante de un mismo empleo ofertado con vacantes localizadas en diferente ubicación geográfica, de conformidad con el procedimiento establecido para estos fines en el Acuerdo CNSC No. 166 de 2020, adicionado por el Acuerdo CNSC No. 0236 de 2020, o en las normas que los modifiquen o sustituyan.*

ARTÍCULO NOVENO. Publicar el presente acto administrativo en la página web de la CNSC, www.cnsc.gov.co, enlace Banco Nacional de Listas de Elegibles, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 26 del Acuerdo de este proceso de selección, en concordancia con el inciso tercero del artículo 33 de la Ley 909 de 2004.

ARTÍCULO DÉCIMO. La presente Resolución rige a partir de las fechas de firmeza de las posiciones de los aspirantes en esta Lista de Elegibles o de su firmeza total, según sea el caso, y contra la misma no procede recurso alguno.

Dada en Bogotá D.C., 20 de noviembre de 2021

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

JORGE ALIRIO ORTEGA CERÓN
COMISIONADO NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

Aprobó: Richard Rosero Burbano – Gerente Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020
Revisó: Diana Carolina Figueroa M. – Asesora del Despacho
Proyectó: Geraldine Urbano Avendaño – Profesional Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020

Documento firmado a través del mecanismo de firma digital - Clic aquí para ver información del certificado

DIAN POR UNA COLOMBIA MÁS HONESTA	DESCRIPCIÓN DEL EMPLEO	Versión formato 3	FT-GH-1824

Año	2020	Versión de la ficha	0	1	Vigencia	Desde.	11/06/2020	Hasta.	

Identificación del empleo

Denominación del empleo:	Analista III	Cód	203	Grado	03	Nivel Jerárquico:	NIVEL TÉCNICO	Código de la Ficha
Tipo de Empleo	Carrera Administrativa							CC-AU-2011

Ubicación del empleo

Proceso(s)	Cercanía con el ciudadano		
Subproceso(s)	Asistencia al usuario	Aplicación de la Ficha	Niveles Central y Seccional
Superior inmediato:	Quien ejerza la supervisión directa	Dependencia:	Donde se ubique el empleo

Propósito principal

Prestar apoyo técnico y administrativo en la proyección, ejecución y evaluación de las actuaciones relacionadas con la facilitación del cumplimiento voluntario de las obligaciones de carácter tributario, aduanero y cambiario, y la administración del Registro Único Tributario, de conformidad con lineamientos de gobierno nacional, normativa y procedimientos vigentes.

Funciones esenciales

1.	Prestar asistencia al cliente en temas tributarios, aduaneros o cambiarios, mediante los diferentes canales dispuestos por la Entidad, de acuerdo con la normativa y los procedimientos vigentes.
2.	Gestionar las peticiones, quejas, sugerencias, reclamos, felicitaciones y denuncias asignadas por el sistema, de acuerdo con la normativa vigente y procedimientos establecidos.
3.	Tramitar las solicitudes de inscripción o actualización en el Registro Único Tributario y el control a obligaciones formales, de conformidad con la normativa y procedimientos vigentes.
4.	Realizar acciones y propuestas de nuevas estrategias que aseguren la veracidad y confiabilidad de la información incorporada en el Registro Único Tributario, de conformidad con los procedimientos, protocolos y metodologías establecidas.
5.	Asistir a los usuarios en los trámites comprendidos en las campañas propias del subproceso de Asistencia al Usuario o las institucionales, de conformidad con la normativa, competencia, lineamientos, procedimientos vigentes e instrucciones impartidas.
6.	Implementar actividades educativas y de divulgación, entre otras, que fomenten la cultura de la contribución y del servicio, de acuerdo con la normativa e instrucciones impartidas.
7.	Las señaladas como comunes a todos los empleos de la planta de personal de la Entidad, incluidas en la resolución que adopta o modifica el manual y las demás asignadas por autoridad competente, de acuerdo con el nivel, grado de responsabilidad y el área de desempeño del empleo.

Requisitos del empleo.

Estudios	Título de formación técnica profesional, o terminación y aprobación de estudios tecnológicos, o terminación y aprobación de cuatro (4) años de estudios profesionales alguno de los programas académicos pertenecientes a los Núcleos Básicos del Conocimiento abajo relacionados.

NBC	Programas académicos.
ADMINISTRACION	ADMINISTRACIÓN; ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS; ADMINISTRACIÓN EMPRESARIAL; ADMINISTRACIÓN FINANCIERA; ADMINISTRACIÓN & SERVICIO; ADMINISTRACIÓN BANCARIA Y FINANCIERA; ADMINISTRACIÓN COMERCIAL; ADMINISTRACIÓN COMERCIAL Y DE MERCADEO; ADMINISTRACIÓN COMERCIAL Y DE SISTEMAS; ADMINISTRACIÓN COMERCIAL Y FINANCIERA; ADMINISTRACIÓN DE COMERCIO EXTERIOR; ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS COMERCIALES; ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS CON ÉNFASIS EN FINANZAS; ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE SERVICIOS; ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS GLOBALES; ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y FINANZAS; ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y GERENCIA INTERNACIONAL; ADMINISTRACIÓN DE INSTITUCIONES DE SERVICIO; ADMINISTRACIÓN DE MERCADEO Y FINANZAS; ADMINISTRACIÓN DE MERCADEO Y LOGÍSTICA INTERNACIONALES; ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS; ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS INTERNACIONALES; ADMINISTRACIÓN DE SERVICIOS; ADMINISTRACIÓN DE SISTEMAS; ADMINISTRACIÓN DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN; ADMINISTRACIÓN DE SISTEMAS INFORMÁTICOS; ADMINISTRACIÓN DEL COMERCIO INTERNACIONAL; ADMINISTRACIÓN EMPRESARIAL SECTORES PÚBLICO Y PRIVADO; ADMINISTRACIÓN EN FINANZAS Y NEGOCIOS INTERNACIONALES; ADMINISTRACIÓN EN MERCADEO Y LOGÍSTICA INTERNACIONALES; ADMINISTRACIÓN EN NEGOCIOS INTERNACIONALES; ADMINISTRACIÓN FINANCIERA Y DE SISTEMAS; ADMINISTRACIÓN INFORMÁTICA; ADMINISTRACIÓN LOGÍSTICA; ADMINISTRACIÓN PUBLICA; ADMINISTRACIÓN PUBLICA TERRITORIAL; ADMINISTRACIÓN TECNOLÓGICA; ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS; ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS; ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESA; ADMINISTRACIÓN Y MERCADOS INTERNACIONALES; ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES; BANCA Y FINANZAS; BANCA Y FINANZAS INTERNACIONALES; CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN; CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS; COMERCIO INTERNACIONAL; COMERCIO INTERNACIONAL Y FINANZAS; DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS; ECONOMÍA; ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES; FINANZAS; FINANZAS INTERNACIONALES; FINANZAS Y NEGOCIOS INTERNACIONALES; FINANZAS Y NEGOCIOS MULTINACIONALES; FINANZAS Y RELACIONES INTERNACIONALES; FINANZAS Y SEGUROS; GOBIERNO Y ASUNTOS PÚBLICOS; INGENIERÍA COMERCIAL; INGENIERÍA FINANCIERA; MARKETING Y NEGOCIOS INTERNACIONALES; MERCADEO CON ÉNFASIS EN NEGOCIOS INTERNACIONALES; MERCADEO INTERNACIONAL Y PUBLICIDAD; MERCADEO NACIONAL E INTERNACIONAL; MERCADEO Y NEGOCIOS INTERNACIONALES; NEGOCIOS INTERNACIONALES; NEGOCIOS INTERNACIONALES BILINGÜE; NEGOCIOS INTERNACIONALES SEGUNDO CICLO; NEGOCIOS INTERNACIONALES Y MERCADEO; NEGOCIOS Y FINANZAS INTERNACIONALES; PROFESIONAL EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS; PROFESIONAL EN BANCA Y FINANZAS; PROFESIONAL EN FINANZAS Y NEGOCIOS INTERNACIONALES; PROFESIONAL EN MARKETING Y NEGOCIOS INTERNACIONALES; PROFESIONAL EN NEGOCIOS INTERNACIONALES; RELACIONES INTERNACIONALES; ADMINISTRACION DE MERCADEO, PUBLICIDAD Y VENTAS; ADMINISTRACION DE EMPRESAS TURISTICAS Y HOTELERAS; ADMINISTRACION INDUSTRIAL; CIENCIAS POLITICAS Y ADMINISTRATIVAS.

DIAN POR UNA COLOMBIA MÁS HONESTA	**DESCRIPCIÓN DEL EMPLEO**	Versión formato **3**	**FT-GH-1824**

Año	2020	**Versión de la ficha**	0	1	**Vigencia**			
					Desde.	11/06/2020	**Hasta.**	

Identificación del empleo

Denominación del empleo:	Analista III	**Cód**	203	**Grado**	03	**Nivel Jerárquico:**	NIVEL TÉCNICO	**Código de la Ficha**
Tipo de Empleo	Carrera Administrativa							CC-AU-2011

Ubicación del empleo

Proceso(s)	Cercanía con el ciudadano		
Subproceso(s)	Asistencia al usuario	**Aplicación de la Ficha**	Niveles Central y Seccional
Superior inmediato:	Quien ejerza la supervisión directa	**Dependencia:**	Donde se ubique el empleo

ADMINISTRACIÓN	TECNICA PROFESIONAL EN ADMINISTRACION Y GESTION DE EMPRESAS; TECNICA PROFESIONAL ADMINISTRATIVA; TECNICA PROFESIONAL BANCARIA; TECNICA PROFESIONAL DE OPERACIONES EN COMERCIO EXTERIOR; TECNICA PROFESIONAL DE PROCESOS ADMINISTRATIVOS; TECNICA PROFESIONAL EN OPERACIONES ADUANERAS; TECNICA PROFESIONAL EN PROCESOS FINANCIEROS; TECNICA PROFESIONAL EN SERVICIOS FINANCIEROS; TECNICA PROFESIONAL EN ADMINISTRACION BANCARIA SISTEMATIZADA; TECNICA PROFESIONAL EN ADMINISTRACION BANCARIA Y FINANCIERA; TECNICA PROFESIONAL EN ADMINISTRACION COMERCIAL; TECNICA PROFESIONAL EN ADMINISTRACION DE COSTOS Y AUDITORIA; TECNICA PROFESIONAL EN ADMINISTRACION DE ECONOMIAS LOCALES; TECNICA PROFESIONAL EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS; TECNICA PROFESIONAL EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS; TECNICA PROFESIONAL EN ADMINISTRACIÓN DE PROCESOS MUNICIPALES; TECNICA PROFESIONAL EN ADMINISTRACION DE SERVICIOS FINANCIEROS; TECNICA PROFESIONAL EN ADMINISTRACION FINANCIERA; TECNICA PROFESIONAL EN ADMINISTRACION OFIMATICA; TECNICA PROFESIONAL EN ADMINISTRACION PARA EL FORTALECIMIENTO MUNICIPAL; TECNICA PROFESIONAL EN ADMINISTRACION PUBLICA; TECNICA PROFESIONAL EN ADMINISTRACION PUBLICA MUNICIPAL; TECNICA PROFESIONAL EN ADMINISTRACION Y CONTABILIDAD PUBLICA; TECNICA PROFESIONAL EN ADMINISTRACION Y FINANZAS; TÉCNICA PROFESIONAL EN ATENCIÓN AL CLIENTE; TECNICA PROFESIONAL EN BANCA; TECNICA PROFESIONAL EN COMERCIALIZACION INTERNACIONAL; TECNICA PROFESIONAL EN COMERCIO EXTERIOR Y NEGOCIOS INTERNACIONALES; TÉCNICA PROFESIONAL EN CONTABILIDAD; TÉCNICA PROFESIONAL EN CONTABILIDAD COMERCIAL; TÉCNICA PROFESIONAL EN CONTABILIDAD FINANCIERA; TECNICA PROFESIONAL EN CONTABILIDAD, COSTOS Y AUDITORIA; TECNICA PROFESIONAL EN GESTION COMERCIAL Y FINANCIERA; TÉCNICA PROFESIONAL EN GESTIÓN DE ADUANAS Y COMERCIO EXTERIOR; TECNICA PROFESIONAL EN GESTION EMPRESARIAL; TECNICA PROFESIONAL EN GESTION FINANCIERA; TECNICA PROFESIONAL EN GESTION TRIBUTARIA Y ADUANERA; TECNICA PROFESIONAL EN IDIOMAS Y NEGOCIOS INTERNACIONALES; TECNICA PROFESIONAL EN IMPUESTOS Y ADUANAS; TÉCNICA PROFESIONAL EN DESARROLLO EMPRESARIAL; TECNICA PROFESIONAL EN INFORMATICA EMPRESARIAL; TECNICA PROFESIONAL EN INFORMATICA GERENCIAL; TECNICA PROFESIONAL EN INFORMATICA PARA LA GESTION MUNICIPAL; TECNICA PROFESIONAL EN LOGISTICA DE COMERCIO EXTERIOR; TECNICA PROFESIONAL EN NEGOCIOS INTERNACIONALES; TÉCNICA PROFESIONAL EN OPERACIÓN DE PROCESOS ADUANEROS; TECNICA PROFESIONAL EN OPERACIÓN DE PROCESOS EMPRESARIALES; TECNICA PROFESIONAL EN OPERACIONES ADUANERAS; TÉCNICA PROFESIONAL EN OPERACIONES BANCARIAS Y SERVICIOS FINANCIEROS; TÉCNICA PROFESIONAL EN OPERACIONES COMERCIALES; TECNICA PROFESIONAL EN OPERACIONES DE COMERCIO EXTERIOR; TÉCNICA PROFESIONAL EN PROCESOS ADUANEROS; TÉCNICA PROFESIONAL EN PROCESOS ADUANEROS Y TRIBUTARIOS; TÉCNICA PROFESIONAL EN PROCESOS BANCARIOS Y FINANCIEROS; TÉCNICA PROFESIONAL EN PROCESOS CONTABLES; TÉCNICA PROFESIONAL EN PROCESOS CONTABLES Y TRIBUTARIOS; TECNICA PROFESIONAL EN PROCESOS FINANCIEROS; TECNICA PROFESIONAL EN PROCESOS LOGISTICOS Y DE COMERCIO EXTERIOR; TÉCNICA PROFESIONAL EN RECONOCIMIENTO ADUANERO; TECNICA PROFESIONAL EN SERVICIOS BANCARIOS Y FINANCIEROS; TECNICA PROFESIONAL EN SISTEMAS CONTABLES; TECNICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS; TÉCNICO PROFESIÓNAL EN OPERACIÓN DE PROCESO ADUANEROS; TECNICO PROFESIONAL EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS; TECNICO PROFESIONAL EN ADMINISTRACION FINANCIERA; TECNICO PROFESIONAL EN OPERACION DE NEGOCIOS Y SERVICIO AL CLIENTE; TÉCNICO PROFESIONAL EN OPERACIÓN DE PROCESOS ADUANEROS; TECNICA PROFESIONAL EN OPERACION DE PROCESOS INDUSTRIALES; TECNICO PROFESIONAL EN OPERACIONES LOGISTICAS; TÉCNICO PROFESIONAL EN OPERACIONES BANCARIAS Y FINANCIERAS; TECNICO PROFESIONAL EN PROCESOS ADMINISTRATIVOS; TECNICO PROFESIONAL EN PROCESOS ADMINISTRATIVOS Y FINANCIEROS; TÉCNICO PROFESIONAL EN PROCESOS DE GESTIÓN PUBLICA; TÉCNICO PROFESIONAL EN PROCESOS DE GESTIÓN PÚBLICA TERRITORIAL; TECNICO PROFESIONAL EN PROCESOS DE IMPORTACIONES Y EXPORTACIONES; TECNICO PROFESIONAL EN PROCESOS FINANCIEROS; TECNICO PROFESIONAL EN SERVICIOS COMERCIALES; TECNICA PROFESIONAL EN ADMINISTRACION DE IMPUESTOS; TECNICA PROFESIONAL EN GESTION SECRETARIAL EJECUTIVA; TECNICA PROFESIONAL EN GESTION SECRETARIAL EJECUTIVA BILINGUE; TECNICA PROFESIONAL EN INFORMATICA SECRETARIAL; TECNICA PROFESIONAL EN SECRETARIADO; TECNICA PROFESIONAL EN SECRETARIADO BILINGUE; TECNICA PROFESIONAL EN SECRETARIADO BILINGUE Y DE SISTEMAS; TECNICA PROFESIONAL EN SECRETARIADO COMERCIAL; TECNICA PROFESIONAL EN SECRETARIADO DE GERENCIA Y SISTEMAS; TECNICA PROFESIONAL EN SECRETARIADO EJECUTIVO; TECNICA PROFESIONAL EN SECRETARIADO EJECUTIVO BILINGUE; TECNICA PROFESIONAL EN SECRETARIADO EJECUTIVO BILINGUE CON ENFASIS EN SISTEMAS; TECNICA PROFESIONAL EN SECRETARIADO EJECUTIVO BILINGUE SISTEMATIZADO; TECNICA PROFESIONAL EN SECRETARIADO EJECUTIVO COMPUTARIZADO BILINGUE; TECNICA PROFESIONAL EN SECRETARIADO EJECUTIVO DE SISTEMAS; TECNICA PROFESIONAL EN SECRETARIADO EJECUTIVO SISTEMATIZADO; TECNICA PROFESIONAL EN MERCADEO Y VENTAS; TECNICA PROFESIONAL EN MERCADEO, PUBLICIDAD Y VENTAS; TECNICA PROFESIONAL EN PUBLICIDAD Y MERCADEO
ADMINISTRACIÓN	TECNICA PROFESIONAL EN ADMINISTRACION HOTELERA; TECNICA PROFESIONAL EN ADMINISTRACION HOTELERA Y DE SERVICIOS DE BIENESTAR; TECNICA PROFESIONAL EN ADMINISTRACION HOTELERA Y TURISTICA; TECNOLOGÍA COMERCIAL Y FINANCIERA; TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS INTERNACIONALES; TECNOLOGÍA EN ANÁLISIS DE OPERACIONES ADUANERAS Y FINANCIERAS; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN ADMINISTRATIVA; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN EMPRESARIAL; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN FINANCIERA; TECNOLOGÍA EN LOGÍSTICA; TECNOLOGÍA ARCHIVÍSTICA; TECNOLOGÍA BANCARIA Y FINANCIERA; TECNOLOGÍA COMERCIAL Y FINANCIERA; TECNOLOGÍA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA; TECNOLOGÍA EMPRESARIAL; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN DE EXPORTACIONES E IMPORTACIONES; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN DE MERCADOS; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN DE NEGOCIOS INTERNACIONALES; TECNOLOGÍA EN TRIBUTARIA; TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN; TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS INTERNACIONALES; TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN ADUANERA Y COMERCIO INTERNACIONAL; TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN AEROPORTUARIA; TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN BANCARIA; TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN COMERCIAL; TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN COMERCIAL Y FINANCIERA; TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN CONTABLE, TRIBUTARIA Y FINANCIERA; TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS; TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS COMERCIALES; TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS COOPERATIVAS; TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE ECONOMÍA SOLIDARIA; TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE TRANSPORTE; TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y BANCA; TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN DE FINANZAS Y NEGOCIOS INTERNACIONALES; TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN DE MERCADEO; TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS INTERNACIONALES; TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NUEVAS TECNOLOGÍAS EN REDES; TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN; TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN EMPRESARIAL; TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN EN CONTABILIDAD Y EN SISTEMAS; TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN FINANCIERA; TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN FINANCIERA ÉNFASIS EN SISTEMAS; TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN FINANCIERA Y COMERCIAL; TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN FINANCIERA Y DE SISTEMAS; TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN INDUSTRIAL; TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN PUBLICA; TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA; TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN Y BANCA; TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN Y CONTABILIDAD SISTEMATIZADA; TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS; TECNOLOGÍA EN ANÁLISIS DE COSTOS Y PRESUPUESTOS; TECNOLOGÍA EN ANÁLISIS DE OPERACIONES ADUANERAS Y FINANCIERAS; TECNOLOGÍA EN ASISTENCIA GERENCIAL; TECNOLOGÍA EN BANCA; TECNOLOGÍA EN BANCA E INSTITUCIONES FINANCIERAS; TECNOLOGÍA EN BANCA ELECTRÓNICA; TECNOLOGÍA EN BANCA Y FINANZAS; TECNOLOGÍA EN COMERCIO ELECTRÓNICO; TECNOLOGÍA EN COMERCIO EXTERIOR Y NEGOCIOS INTERNACIONALES; TECNOLOGÍA EN COMERCIO INTERNACIONAL; TECNOLOGÍA EN COMERCIO Y NEGOCIOS INTERNACIONALES; TECNOLOGÍA EN CONTABILIDAD E IMPUESTOS; TECNOLOGÍA EN CONTABILIDAD FINANCIERA; TECNOLOGÍA EN FINANZAS; TECNOLOGÍA EN FINANZAS PUBLICAS; TECNOLOGÍA EN FINANZAS Y AUDITORIA SISTEMATIZADA; TECNOLOGÍA EN FINANZAS Y NEGOCIOS INTERNACIONALES; TECNOLOGÍA EN FINANZAS Y RELACIONES INTERNACIONALES; TECNOLOGÍA EN FINANZAS Y SISTEMAS CONTABLES; TECNOLOGÍA EN FORMULACIÓN DE PROYECTOS; TECNOLOGÍA EN FORMULACIÓN Y GESTIÓN DE PROYECTOS SOCIALES; TECNOLOGÍA EN GERENCIA DE OFICINAS; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN DE EMPRESAS; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN ADMINISTRATIVA; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DE PROYECTOS; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN BANCARIA Y DE INVERSIÓN FINANCIERA; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN BANCARIA Y FINANCIERA; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN COMERCIAL; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN COMERCIAL DE SERVICIOS; TECNOLOGIA EN ADMINISTRACION HOTELERA Y TURISTICA; TECNOLOGIA EN ADMINISTRACION HOTELERA; TECNOLOGIA EN ADMINISTRACION HOTELERA Y DE SERVICIOS; TECNOLOGIA EN ADMINISTRACION HOTELERA Y DE SERVICIOS DE BIENESTAR; TECNOLOGIA EN ADMINISTRACION HOTELERA Y DE TURISMO; TECNOLOGIA EN ADMINISTRACION INDUSTRIAL.

DIAN POR UNA COLOMBIA MÁS HONESTA	**DESCRIPCIÓN DEL EMPLEO**	Versión formato **3**	**FT-GH-1824**

Año	2020	**Versión de la ficha**	0	1	**Vigencia**			
					Desde.	11/06/2020	**Hasta.**	

Identificación del empleo

Denominación del empleo:	Analista III	**Cód**	203	**Grado**	03	**Nivel Jerárquico:**	NIVEL TÉCNICO	**Código de la Ficha**
Tipo de Empleo	Carrera Administrativa							CC-AU-2011

Ubicación del empleo

Proceso(s)	Cercanía con el ciudadano		
Subproceso(s)	Asistencia al usuario	**Aplicación de la Ficha**	Niveles Central y Seccional
Superior inmediato:	Quien ejerza la supervisión directa	**Dependencia:**	Donde se ubique el empleo

ADMINISTRACIÓN	TECNOLOGÍA EN GESTIÓN COMERCIAL Y DE MERCADOS; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN COMERCIAL Y DE NEGOCIOS; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN COMERCIAL Y FINANCIERA; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN CONTABLE; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN DE SISTEMAS; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN DE COMERCIO EXTERIOR; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN DE COMERCIO INTERNACIONAL; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN DE EMPRESAS; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN DE EMPRESAS DE SERVICIOS; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN DE ENTORNOS WEB; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN DE EXPORTACIÓN E IMPORTACIÓN DE PRODUCTOS DE MANUFACTURA; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN DE FINANZAS Y COMERCIO INTERNACIONAL; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN DE IMPORTACIONES Y EXPORTACIONES; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN DE LA PRODUCCIÓN INDUSTRIAL; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN DE MERCADEO; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN DE MERCADEO INTERNACIONAL; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN DE MERCADEO Y ESTRATEGIAS COMERCIALES; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN DE MERCADEO Y NEGOCIOS INTERNACIONALES; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN DE MERCADOTECNIA; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN DE MICROFINANZAS; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN DE NEGOCIOS; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN DE NEGOCIOS FIDUCIARIOS; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN DE NEGOCIOS INTERNACIONALES; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN DE NUEVAS TECNOLOGÍAS EN REDES; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN DE PROCESOS ADMINISTRATIVOS; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN DE PROYECTOS DE DESARROLLO ECONÓMICO Y SOCIAL; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN DE REDES DE TELECOMUNICACIONES; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN DE RIESGOS Y SEGUROS; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN DE SERVICIOS FINANCIEROS; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN DE SISTEMAS; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN DOCUMENTAL Y ARCHIVÍSTICA; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN DE SISTEMAS ELECTROMECÁNICOS; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN DE SISTEMAS INFORMÁTICOS; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN DEL COMERCIO EXTERIOR; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN EJECUTIVA DE OFICINAS; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN EMPRESARIAL; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN EMPRESARIAL Y DE LA INNOVACIÓN; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN EMPRESARIAL Y DE NEGOCIOS; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN EMPRESARIAL Y FINANCIERA; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN EN FINANZAS; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN FINANCIERA DEL COMERCIO INTERNACIONAL; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN FINANCIERA Y DE SISTEMAS; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN FINANCIERA Y TRIBUTARIA; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN INDUSTRIAL; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN LOGÍSTICA DEL COMERCIO EXTERIOR; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN LOGÍSTICA NACIONAL E INTERNACIONAL; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN LOGÍSTICA Y DE COMERCIO INTERNACIONAL; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN PUBLICA; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN PÚBLICA FINANCIERA; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN TRIBUTARIA Y FINANCIERA; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN Y DESARROLLO DE PROYECTOS; TECNOLOGÍA EN INFORMÁTICA EMPRESARIAL; TECNOLOGÍA EN INTELIGENCIA DE MERCADOS; TECNOLOGÍA EN LOGÍSTICA DE SERVICIOS EMPRESARIALES; TECNOLOGÍA EN LOGÍSTICA INTERNACIONAL; TECNOLOGÍA EN MERCADEO DE SERVICIOS FINANCIEROS; TECNOLOGÍA EN MERCADEO INTERNACIONAL; TECNOLOGÍA EN MERCADEO Y COMERCIALIZACIÓN; TECNOLOGÍA EN MERCADEO Y ESTRATEGIAS COMERCIALES; TECNOLOGÍA EN MERCADEO Y FINANZAS; TECNOLOGÍA EN MERCADEO Y GESTIÓN COMERCIAL; TECNOLOGÍA EN MERCADEO Y NEGOCIOS INTERNACIONALES; TECNOLOGÍA EN NEGOCIACIÓN INTERNACIONAL; TECNOLOGÍA EN OPERACIONES FINANCIERAS; TECNOLOGÍA EN PROCESOS INDUSTRIALES; TECNOLOGÍA EN SISTEMAS E INFORMÁTICA EMPRESARIAL; TECNÓLOGO EN COMERCIO EXTERIOR; TECNÓLOGO EN GESTIÓN DE PROYECTOS DE DESARROLLO ECONÓMICO Y SOCIAL; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN EMPRESARIAL; TECNOLOGÍA EN COMUNICACIÓN COMERCIAL; TECNOLOGIA EN DESARROLLO DE SOFTWARE Y REDES; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN COMERCIAL Y PUBLICITARIA; TECNOLOGIA EN GESTIÓN DE PROCESOS DE MANUFACTURA; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN LOGÍSTICA; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN PORTUARIA; TECNOLOGÍA EN PRODUCCIÓN DE MULTIMEDIA; TECNOLOGIA EN SISTEMAS DE INFORMACIÓN EN SALUD; TECNOLOGIA EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS; TECNOLOGIA EN MERCADEO Y VENTAS; TECNOLOGIA EN NEGOCIOS INTERNACIONALES; TECNOLOGIA EN ADMINISTRACION MUNICIPAL; TECNOLOGIA EN GESTION PUBLICA AMBIENTAL; TECNOLOGIA EN GESTION PUBLICA FINANCIERA; TECNOLOGÍA EN MERCADEO PUBLICIDAD Y VENTAS; TECNOLOGIA EN DIRECCION DE EMPRESAS TURISTICAS Y HOTELERAS; TECNOLOGIA EN EMPRESAS TURISTICAS Y HOTELERAS; TECNOLOGIA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS TURISTICAS Y HOTELERAS; TECNOLOGIA EN GESTION DE EMPRESAS TURISTICAS Y HOTELERAS.
CIENCIA POLITICA, RELACIONES INTERNACIONALES	CIENCIA POLITICA; RELACIONES INTERNACIONALES Y ESTUDIOS POLITICOS; CIENCIA POLITICA Y RELACIONES INTERNACIONALES; RELACIONES INTERNACIONALES; CIENCIA POLÍTICA Y GOBIERNO; CIENCIAS POLITICAS; POLITICA Y RELACIONES INTERNACIONALES; GOBIERNO Y RELACIONES INTERNACIONALES; CIENCIA POLITICA, GOBIERNO Y RELACIONES INTERNACIONALES; ESTUDIOS POLITICOS Y RESOLUCION DE CONFLICTOS.
CIENCIA POLITICA, RELACIONES INTERNACIONALES	TÉCNICA PROFESIONAL EN FORMACIÓN CIUDADANA; TECNOLOGÍA EN ASUNTOS DE GOBIERNO Y EJECUCIÓN DE PROYECTOS; TECNOLOGÍA EN CONSTRUCCIÓN DE CIUDADANÍA; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN DE FINANZAS Y NEGOCIOS INTERNACIONALES; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN FINANCIERA DEL COMERCIO INTERNACIONAL.
COMUNICACIÓN SOCIAL, PERIODISMO Y AFINES	COMUNICACION; COMUNICACION AUDIOVISUAL; COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL Y DIGITAL; COMUNICACION AUDIOVISUAL Y MULTIMEDIAL; COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL Y MULTIMEDIOS; COMUNICACIÓN CORPORATIVA; COMUNICACIÓN CORPORATIVA Y RELACIONES PÚBLICAS; COMUNICACION DIGITAL; COMUNICACION ORGANIZACIONAL; COMUNICACION SOCIAL; COMUNICACION SOCIAL - PERIODISMO; COMUNICACION SOCIAL INSTITUCIONAL; COMUNICACION SOCIAL ORGANIZACIONAL; COMUNICACION SOCIAL Y PERIODISMO; COMUNICACION SOCIAL Y MEDIOS; COMUNICACIÓN SOCIAL Y MEDIOS DIGITALES; COMUNICACION SOCIAL-PERIODISMO ENFASIS EN COMUNICACION POLITICO -ECONOMICA; COMUNICACION Y LENGUAJES AUDIOVISUALES; COMUNICACION Y RELACIONES CORPORATIVAS; COMUNICACIONES; NARRATIVAS DIGITALES; PERIODISMO; PERIODISMO-PRODUCCION DE MEDIOS DE COMUNICACION; PROFESIONAL EN COMUNICACIÓN SOCIAL; PROFESIONAL EN COMUNICACION SOCIAL - PERIODISMO; PROFESIONAL EN MEDIOS AUDIOVISUALES; RELACIONES PUBLICAS E INSTITUCIONALES; COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL; COMUNICACION SOCIAL - PERIODISMO CON ENFASIS EN COMUNICACION ORGANIZACIONAL
COMUNICACIÓN SOCIAL, PERIODISMO Y AFINES	TECNOLOGÍA EN MEDIOS DE COMUNICACIÓN; TECNOLOGÍA EN PERIODISMO; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN COMUNICATIVA Y RELACIONES PÚBLICAS; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN DE LA COMUNICACIÓN CORPORATIVA; TECNOLOGÍA EN COMUNICACIÓN SOCIAL; TECNOLOGÍA EN DISEÑO Y COMUNICACIÓN GRÁFICA; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN Y REALIZACIÓN DE CONTENIDOS AUDIOVISUALES; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN DE CONTENIDOS PARA LA INTERACCIÓN DIGITAL; TECNOLOGÍA EN DIGITALIZACIÓN DE MEDIOS; TECNOLOGÍA EN COMUNICACIÓN SOCIAL - PERIODISMO; TECNOLOGÍA EN PRODUCCIÓN DIGITAL EN MEDIOS AUDIOVISUALES; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN DE LA COMUNICACIÓN EN MEDIOS; TECNOLOGÍA EN COMUNICACIÓN SOCIAL MULTIMEDIAL; TECNOLOGÍA COMUNICACIÓN SOCIAL; TECNOLOGÍA EN MEDIOS AUDIOVISUALES; TECNOLOGÍA EN COMUNICACIÓN SOCIAL Y PERIODISMO; TECNOLOGÍA EN REALIZACIÓN AUDIOVISUAL; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN; TECNOLOGÍA EN PRODUCCIÓN AUDIOVISUAL; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN DE LA COMUNICACIÓN EN MEDIOS Y ORGANIZACIONES; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN DE PROCESOS AUDIOVISUALES; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN COMUNICATIVA PARA LAS ORGANIZACIONES; TECNOLOGÍA EN COMUNICACIÓN COMERCIAL.
COMUNICACIÓN SOCIAL, PERIODISMO Y AFINES	TÉCNICA PROFESIONAL EN COMUNICACIÓN SOCIAL Y AUDIOVISUALES; TÉCNICA PROFESIONAL EN COMUNICACIÓN Y RELACIONES PUBLICAS; TÉCNICA PROFESIONAL EN MEDIOS DE COMUNICACIÓN; TÉCNICA PROFESIONAL EN MEDIOS AUDIOVISUALES; TÉCNICA PROFESIONAL EN PERIODISMO; TÉCNICA PROFESIONAL EN PERIODISMO INFORMATIVO; TÉCNICA PROFESIONAL EN PREPRENSA DIGITAL; TÉCNICA PROFESIONAL EN PROCESOS AUDIOVISUALES; TÉCNICA PROFESIONAL EN PROCESOS COMUNICATIVOS EMPRESARIALES; TÉCNICA PROFESIONAL EN PRODUCCIÓN AUDIOVISUAL; TÉCNICA PROFESIONAL EN PRODUCCIÓN DE CONTENIDOS AUDIOVISUALES; TÉCNICA PROFESIONAL EN PRODUCCIÓN DE CONTENIDOS INFORMATIVOS; TÉCNICA PROFESIONAL EN PRODUCCIÓN DE OBJETOS PARA LA INTERACCIÓN DIGITAL; TÉCNICA PROFESIONAL EN PRODUCCIÓN DE TELEVISIÓN; TÉCNICA PROFESIONAL EN REALIZACIÓN Y PRODUCCIÓN EN TELEVISIÓN; TÉCNICA PROFESIONAL EN TELEVISIÓN, FOTOGRAFÍA Y VIDEO; TÉCNICO PROFESIONAL EN PERIODISMO.
CONTADURIA PUBLICA	CONTADURÍA INTERNACIONAL; CONTADURÍA PUBLICA; CONTADURÍA PÚBLICA CON ÉNFASIS EN SISTEMAS Y ECONOMÍA SOLIDARIA; CONTADURÍA PÚBLICA ÉNFASIS EN SISTEMAS Y ECONOMÍA SOLIDARIA; CONTADURÍA PÚBLICA Y FINANZAS INTERNACIONALES; PROFESIONAL EN CONTADURÍA PÚBLICA.

DIAN POR UNA COLOMBIA MÁS HONESTA	DESCRIPCIÓN DEL EMPLEO	Versión formato 3	FT-GH-1824

Año	2020	Versión de la ficha	0	1	Vigencia	Desde.	11/06/2020	Hasta.	

Identificación del empleo

Denominación del empleo:	Analista III	Cód	203	Grado	03	Nivel Jerárquico:	NIVEL TÉCNICO	Código de la Ficha
Tipo de Empleo	Carrera Administrativa							CC-AU-2011

Ubicación del empleo

Proceso(s)	Cercanía con el ciudadano		
Subproceso(s)	Asistencia al usuario	Aplicación de la Ficha	Niveles Central y Seccional
Superior inmediato:	Quien ejerza la supervisión directa	Dependencia:	Donde se ubique el empleo

CONTADURIA PUBLICA	TÉCNICA EN CONTABILIDAD SISTEMATIZADA; TÉCNICA PROFESIONAL CONTABLE; TÉCNICA PROFESIONAL EN ADMINISTRACIÓN Y AUDITORIA DE SISTEMAS; TÉCNICA PROFESIONAL EN CIENCIAS CONTABLES; TÉCNICA PROFESIONAL EN CONTABILIDAD; TÉCNICA PROFESIONAL EN CONTABILIDAD COMERCIAL; TÉCNICA PROFESIONAL EN CONTABILIDAD FINANCIERA; TÉCNICA PROFESIONAL EN CONTABILIDAD FINANCIERA (POR CICLOS PROPEDÉUTICOS); TÉCNICA PROFESIONAL EN CONTABILIDAD SISTEMATIZADA; TÉCNICA PROFESIONAL EN CONTABILIDAD Y COSTOS; TÉCNICA PROFESIONAL EN CONTABILIDAD Y FINANZAS; TÉCNICA PROFESIONAL EN CONTADURÍA; TÉCNICA PROFESIONAL EN CONTADURÍA PUBLICA; TÉCNICA PROFESIONAL EN CONTADURÍA SISTEMATIZADA; TÉCNICA PROFESIONAL EN CONTADURÍA TÉCNICA; TÉCNICA PROFESIONAL EN CONTADURÍA Y FINANZAS; TÉCNICA PROFESIONAL EN CONTADURÍA Y SISTEMAS; TÉCNICA PROFESIONAL EN COSTOS Y CONTABILIDAD; TÉCNICA PROFESIONAL EN GESTIÓN CONTABLE; TÉCNICA PROFESIONAL EN INFORMACIÓN CONTABLE; TÉCNICA PROFESIONAL EN OPERACIÓN DE PROCESOS CONTABLES; TÉCNICA PROFESIONAL EN OPERACIONES CONTABLES; TÉCNICA PROFESIONAL EN PROCESOS CONTABLES; TÉCNICA PROFESIONAL EN PROCESOS CONTABLES SISTEMATIZADOS; TÉCNICA PROFESIONAL EN PROCESOS CONTABLES Y TRIBUTARIOS; TÉCNICA PROFESIONAL EN RELACIONES INDUSTRIALES Y CONTABLES; TÉCNICO PROFESIONAL EN CONTABILIDAD; TÉCNICO PROFESIONAL EN CONTABILIDAD SISTEMATIZADA; TÉCNICO PROFESIONAL EN CONTABILIDAD Y ASEGURAMIENTO DE LA INFORMACIÓN FINANCIERA; TÉCNICO PROFESIONAL EN CONTABILIDAD Y COSTOS; TÉCNICO PROFESIONAL EN CONTABILIDAD Y FINANZAS; TÉCNICO PROFESIONAL EN CONTABILIDAD Y TRIBUTARIA; TÉCNICO PROFESIONAL EN PROCESOS CONTABLES; TÉCNICO PROFESIONAL EN PROCESOS CONTABLES Y TRIBUTARIOS.
CONTADURIA PUBLICA	TECNOLOGÍA CONTABLE Y TRIBUTARIA; TECNOLOGÍA CONTADURÍA Y FINANZAS; TECNOLOGÍA EN ANÁLISIS DE COSTOS Y PRESUPUESTOS; TECNOLOGÍA EN AUDITORIA Y CONTROL DE INFORMÁTICA; TECNOLOGÍA EN AUDITORIA Y CONTROL EMPRESARIAL; TECNOLOGÍA EN AUDITORIA Y CONTROL INTERNO; TECNOLOGÍA EN AUDITORIA Y COSTOS; TECNOLOGIA EN CALIDAD; TECNOLOGÍA EN CONTABILIDAD; TECNOLOGÍA EN CONTABILIDAD E IMPUESTOS; TECNOLOGÍA EN CONTABILIDAD FINANCIERA; TECNOLOGÍA EN CONTABILIDAD SISTEMATIZADA; TECNOLOGÍA EN CONTABILIDAD SISTEMATIZADA (POR CICLOS PROPEDÉUTICOS); TECNOLOGÍA EN CONTABILIDAD Y COSTOS; TECNOLOGÍA EN CONTABILIDAD Y FINANZAS; TECNOLOGÍA EN CONTABILIDAD Y TRIBUTARIA; TECNOLOGÍA EN CONTADURÍA; TECNOLOGÍA EN CONTADURÍA FINANCIERA; TECNOLOGÍA EN CONTADURÍA PUBLICA; TECNOLOGÍA EN CONTADURÍA Y FINANZAS; TECNOLOGÍA EN CONTADURÍA Y TRIBUTARIA; TECNOLOGÍA EN CONTROL DE GESTIÓN EN SISTEMAS DE INFORMACIÓN CONTABLE; TECNOLOGÍA EN COSTOS Y AUDITORIA; TECNOLOGÍA EN COSTOS Y PRESUPUESTOS; TECNOLOGÍA EN FINANZAS Y SISTEMAS CONTABLES; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN CONTABLE; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN CONTABLE FINANCIERA; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN CONTABLE Y DE COSTOS; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN CONTABLE Y FINANCIERA; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN CONTABLE Y TRIBUTARIA; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN DE MERCADOS; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN FINANCIERA; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN FINANCIERA Y CONTABLE; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN FINANCIERA Y DE TESORERÍA; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN FINANCIERA Y TRIBUTARIA; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN TRIBUTARIA Y FINANCIERA; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN Y AUDITORIA AMBIENTAL; TECNOLOGÍA EN RELACIONES INDUSTRIALES Y CONTABLES; TECNOLOGÍA EN SISTEMAS CONTABLES Y FINANCIEROS; TECNOLOGÍA FINANCIERA Y CONTABLE; TECNOLOGÍA GESTIÓN CONTABLE; TECNOLOGIA EN GESTION PUBLICA CONTABLE.
DERECHO Y AFINES	DERECHO; DERECHO Y CIENCIAS ADMINISTRATIVAS; DERECHO Y CIENCIAS HUMANAS; DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS; DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS Y RELACIONES INTERNACIONALES; DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES; JURISPRUDENCIA; JUSTICIA Y DERECHO; LEYES Y JURISPRUDENCIA.
DERECHO Y AFINES	TÉCNICA PROFESIONAL EN PROCEDIMIENTOS JUDICIALES; TÉCNICA PROFESIONAL EN PROCEDIMIENTOS JURÍDICOS; TÉCNICA PROFESIONAL JUDICIAL; TÉCNICO PROFESIONAL EN PROCEDIMIENTOS JUDICIALES; TÉCNICO PROFESIONAL EN PROCESO JUDICIAL; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN JUDICIAL Y CRIMINALÍSTICA; TECNOLOGÍA EN INVESTIGACIÓN JUDICIAL; TECNOLOGÍA EN INVESTIGACIÓN JUDICIAL Y CRIMINALÍSTICA; TECNOLOGÍA EN PROCEDIMIENTOS JUDICIALES; TECNOLOGÍA JUDICIAL; TECNOLOGÍA JURÍDICA.
ECONOMIA	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS; BANCA Y FINANZAS; COMERCIO EXTERIOR; COMERCIO INTERNACIONAL; COMERCIO INTERNACIONAL Y FINANZAS; COMERCIO INTERNACIONAL Y MERCADEO; COMERCIO Y FINANZAS INTERNACIONALES; COMERCIO Y NEGOCIOS GLOBALES; COMERCIO Y NEGOCIOS INTERNACIONALES; DESARROLLO TERRITORIAL; ECONOMÍA; ECONOMÍA EMPRESARIAL; ECONOMÍA EN COMERCIO EXTERIOR; ECONOMÍA Y COMERCIO EXTERIOR; ECONOMÍA Y DESARROLLO; ECONOMÍA Y FINANZAS; ECONOMÍA Y FINANZAS INTERNACIONALES; ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES; FINANZAS Y COMERCIO EXTERIOR; FINANZAS Y COMERCIO INTERNACIONAL; NEGOCIOS INTERNACIONALES; NEGOCIOS Y RELACIONES INTERNACIONALES; PROFESIONAL EN BANCA Y FINANZAS; RELACIONES ECONÓMICAS INTERNACIONALES; TRABAJO SOCIAL.
ECONOMIA	TÉCNICA PROFESIONAL EN COMERCIO EXTERIOR; TÉCNICA PROFESIONAL EN COMERCIO EXTERIOR Y LOGÍSTICA; TÉCNICA PROFESIONAL EN COMERCIO INTERNACIONAL; TÉCNICA PROFESIONAL EN COMERCIO INTERNACIONAL Y LEGISLACIÓN ADUANERA; TÉCNICA PROFESIONAL EN GESTIÓN ADUANERA; TÉCNICA PROFESIONAL EN GESTIÓN ADUANERA Y ZONAS FRANCAS; TÉCNICA PROFESIONAL EN LOGÍSTICA DE COMERCIO EXTERIOR; TÉCNICA PROFESIONAL EN LOGÍSTICA INTERNACIONAL DE COMERCIO; TÉCNICA PROFESIONAL EN OPERACIONES BANCARIAS Y SERVICIOS FINANCIEROS; TÉCNICA PROFESIONAL EN OPERACIONES COMERCIALES; TÉCNICA PROFESIONAL EN OPERACIONES DE COMERCIO EXTERIOR; TÉCNICA PROFESIONAL EN OPERACIONES DEL COMERCIO EXTERIOR; TÉCNICA PROFESIONAL EN PROCESOS COMERCIALES Y FINANCIEROS; TÉCNICA PROFESIONAL EN PROCESOS DE COMERCIO EXTERIOR; TÉCNICA PROFESIONAL EN PROCESOS DE COMERCIO EXTERIOR Y LOGÍSTICA; TÉCNICA PROFESIONAL EN PROCESOS DE IMPORTACIÓN Y EXPORTACIÓN; TÉCNICA PROFESIONAL EN PROCESOS FINANCIEROS Y BANCARIOS; TÉCNICA PROFESIONAL EN PROCESOS LOGÍSTICOS Y DE COMERCIO EXTERIOR; TÉCNICO EN COMERCIO EXTERIOR; TÉCNICO PROFESIONAL EN COMERCIO EXTERIOR; TÉCNICO PROFESIONAL EN COMERCIO EXTERIOR Y NEGOCIOS INTERNACIONALES; TÉCNICO PROFESIONAL EN COMERCIO INTERNACIONAL; TÉCNICO PROFESIONAL EN COMERCIO Y NEGOCIOS INTERNACIONALES; TÉCNICO PROFESIONAL EN OPERACIÓN DE COMERCIO EXTERIOR; TECNOLOGÍA CONTABLE Y TRIBUTARIA; TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS; TECNOLOGÍA EN ANÁLISIS DE OPERACIONES ADUANERAS Y FINANCIERAS; TECNOLOGÍA EN COMERCIO EXTERIOR; TECNOLOGÍA EN COMERCIO EXTERIOR Y NEGOCIOS INTERNACIONALES; TECNOLOGÍA EN COMERCIO INTERNACIONAL; TECNOLOGÍA EN COSTOS Y TRIBUTARIA; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN BANCARIA Y DE ENTIDADES FINANCIERAS; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN BANCARIA Y DE INVERSIÓN FINANCIERA; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN COMERCIAL INTERNACIONAL; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN COMERCIAL Y FINANCIERA; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN COMERCIAL Y PUBLICITARIA; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN DE COMERCIO EXTERIOR; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN DE COMERCIO EXTERIOR Y LOGÍSTICA; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN DE COMERCIO INTERNACIONAL; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN DE EXPORTACIONES E IMPORTACIONES; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN DE MERCADOS; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN DEL COMERCIO EXTERIOR; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN DEL TERRITORIO Y ORGANIZACIONES; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN EMPRESARIAL; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN INTERNACIONAL DEL COMERCIO; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN LOGÍSTICA INTERNACIONAL; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN LOGÍSTICA Y COMERCIO EXTERIOR; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN LOGÍSTICA Y DE COMERCIO INTERNACIONAL; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN PORTUARIA; TECNOLOGÍA EN GOBIERNO LOCAL; TECNOLOGÍA EN IMPORTACIONES Y EXPORTACIONES; TECNOLOGÍA EN LOGÍSTICA; TECNOLOGÍA EN LOGÍSTICA DE ALMACENAJE E INVENTARIOS; TECNOLOGÍA EN LOGÍSTICA DEL COMERCIO EXTERIOR; TECNOLOGÍA EN LOGÍSTICA DEL TRANSPORTE; TECNOLOGÍA EN LOGÍSTICA DEL TRANSPORTE INTERNACIONAL DE MERCANCÍAS; TECNOLOGÍA EN MERCADOTECNIA Y COMERCIO INTERNACIONAL; TECNOLOGÍA EN NEGOCIACIÓN INTERNACIONAL; TECNOLOGÍA TRILINGÜE EN COMERCIO EXTERIOR(ESPAÑOL-ALEMAN-INGLES); TECNOLOGÍA TRILINGÜE EN LOGÍSTICA INTERNACIONAL.
INGENIERIA ADMNISTRATIVA Y AFINES	INGENIERÍA ADMINISTRATIVA; INGENIERÍA ADMINISTRATIVA Y DE FINANZAS; INGENIERÍA COMERCIAL; INGENIERÍA DE MERCADOS; INGENIERÍA EN CALIDAD; INGENIERÍA FINANCIERA; INGENIERÍA FINANCIERA Y DE NEGOCIOS.

DIAN	DESCRIPCIÓN DEL EMPLEO	Versión formato 3	FT-GH-1824

Año	2020	Versión de la ficha	0	1	Vigencia	Desde.	11/06/2020	Hasta.	

Identificación del empleo

Denominación del empleo:	Analista III	Cód	203	Grado	03	Nivel Jerárquico:	NIVEL TÉCNICO	Código de la Ficha
Tipo de Empleo	Carrera Administrativa							CC-AU-2011

Ubicación del empleo

Proceso(s)	Cercanía con el ciudadano		
Subproceso(s)	Asistencia al usuario	Aplicación de la Ficha	Niveles Central y Seccional
Superior inmediato:	Quien ejerza la supervisión directa	Dependencia:	Donde se ubique el empleo

INGENIERIA ADMNISTRATIVA Y AFINES	TÉCNICA PROFESIONAL EN INGENIERÍA COMERCIAL; TÉCNICO PROFESIONAL EN OPERACIONES DE IMPORTACIÓN Y EXPORTACIÓN; TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN FINANCIERA; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN LOGÍSTICA; TECNOLOGÍA EN INGENIERÍA COMERCIAL; TECNOLOGÍA EN LOGÍSTICA.
INGENIERIA DE SISTEMAS, TELEMATICA Y AFINES	ADMINISTRACIÓN DE INFORMÁTICA; ADMINISTRACIÓN DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN; ADMINISTRACIÓN DE SISTEMAS INFORMÁTICOS; ADMINISTRACIÓN EN INFORMÁTICA; ADMINISTRACIÓN INFORMÁTICA; INGENIERÍA DE SISTEMAS; INGENIERÍA DE SISTEMAS CON ÉNFASIS EN ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA; INGENIERÍA DE SISTEMAS CON ÉNFASIS EN SOFTWARE; INGENIERÍA DE SISTEMAS CON ÉNFASIS EN TELECOMUNICACIONES; INGENIERÍA DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN; INGENIERÍA DE SISTEMAS E INFORMÁTICA; INGENIERÍA DE SISTEMAS INFORMÁTICOS; INGENIERÍA DE SISTEMAS Y COMPUTACIÓN; INGENIERÍA DE SISTEMAS Y TELECOMUNICACIONES; INGENIERÍA DE SISTEMAS Y TELEMÁTICA; INGENIERÍA DE SOFTWARE; INGENIERÍA DE SOFTWARE Y COMUNICACIONES; INGENIERÍA DE TELECOMUNICACIONES E INFORMÁTICA; INGENIERÍA EN CIENCIAS COMPUTACIONALES; INGENIERÍA EN COMPUTACIÓN; INGENIERÍA EN INFORMÁTICA; INGENIERÍA EN DISEÑO DE ENTRETENIMIENTO DIGITAL; INGENIERÍA EN INTELIGENCIA DE NEGOCIOS; INGENIERÍA EN MULTIMEDIA; INGENIERÍA EN SOFTWARE; INGENIERÍA EN TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES; INGENIERÍA EN TELEINFORMÁTICA; INGENIERÍA EN TELEMÁTICA; INGENIERÍA INFORMÁTICA; INGENIERÍA MULTIMEDIA; INGENIERÍA TELECOMUNICACIONES; INGENIERÍA TELEMÁTICA; SISTEMAS DE INFORMACIÓN.
INGENIERIA DE SISTEMAS, TELEMATICA Y AFINES	TÉCNICA PROFESIONAL EN ANÁLISIS Y DISEÑO DE BASES DE DATOS; TÉCNICA PROFESIONAL EN APLICACIÓN DE SOLUCIONES INFORMÁTICAS; TÉCNICA PROFESIONAL EN CIENCIAS DE LA COMPUTACIÓN; TÉCNICA PROFESIONAL EN COMPUTACIÓN; TÉCNICA PROFESIONAL EN COMPUTACIÓN Y SISTEMAS; TÉCNICA PROFESIONAL EN CONTADURÍA Y SISTEMAS; TÉCNICA PROFESIONAL EN INFORMÁTICA; TÉCNICA PROFESIONAL EN INFORMÁTICA Y SISTEMAS; TÉCNICA PROFESIONAL EN INGENIERÍA DE SISTEMAS; TÉCNICA PROFESIONAL EN MANEJO DE VOZ Y DATOS PARA BPO; TÉCNICA PROFESIONAL EN OPERACIÓN DE PLATAFORMAS VIRTUALES; TÉCNICA PROFESIONAL EN OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO DE BASES DE DATOS; TÉCNICO PROFESIONAL EN INFORMÁTICA; TÉCNICO PROFESIONAL EN MANEJO DE HERRAMIENTAS PARA LA SISTEMATIZACIÓN DE DATOS; TÉCNICO PROFESIONAL EN OPERACIÓN DE MEDIOS VIRTUALES; TÉCNICO PROFESIONAL EN PROCESOS DE CLOUD COMPUTING; TÉCNICO PROFESIONAL EN PRODUCCIÓN PARA INTERNET.
INGENIERIA INDUSTRIAL Y AFINES	DISEÑO GRAFICO; DISEÑO INDUSTRIAL; INGENIERÍA COMERCIAL; INGENIERÍA DE MERCADOS; INGENIERÍA DE PRODUCCIÓN; INGENIERÍA EN DISEÑO INDUSTRIAL; INGENIERÍA INDUSTRIAL.
INGENIERIA INDUSTRIAL Y AFINES	TÉCNICA PROFESIONAL EN INDUSTRIAL; TÉCNICA PROFESIONAL EN INGENIERÍA INDUSTRIAL; TÉCNICA PROFESIONAL EN PROCESOS DE MANUFACTURA; TÉCNICA PROFESIONAL EN PROCESOS INDUSTRIALES; TÉCNICA PROFESIONAL EN PROCESOS INFORMÁTICOS; TECNOLOGÍA INDUSTRIAL.
INGENIERIA MECANICA Y AFINES	INGENIERIA MECANICA; INGENIERIA MECANICA Y DE MANUFACTURA; INGENIERIA MECATRONICA; INGENIERIA DE PROCESOS INDUSTRIALES; INGENIERIA ELECTROMECANICA; INGENIERIA EN MECATRONICA.
INGENIERIA MECANICA Y AFINES	TECNOLOGIA EN INGENIERIA MECATRONICA; TECNOLOGIA INDUSTRIAL.
MATEMATICAS, ESTADISTICA Y AFINES	ESTADÍSTICA; ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA; MATEMÁTICAS CON ÉNFASIS EN ESTADÍSTICA.
MATEMATICAS, ESTADISTICA Y AFINES	TECNOLOGÍA EN ESTADÍSTICA; TECNOLOGÍA EN ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA.
PSICOLOGIA	PSICOLOGÍA CON ÉNFASIS EN PSICOLOGÍA SOCIAL; PSICOLOGÍA EMPRESARIAL.
PUBLICIDAD Y AFINES	COMUNICACIÓN GRÁFICA PUBLICITARIA; COMUNICACIÓN PUBLICITARIA; DISEÑO GRÁFICO; PUBLICIDAD; PUBLICIDAD Y MERCADEO
PUBLICIDAD Y AFINES	TÉCNICA PROFESIONAL EN PROCESOS DE PUBLICIDAD Y MERCADEO; TÉCNICA PROFESIONAL EN PROCESOS PUBLICITARIOS Y DISEÑO DIGITAL; TÉCNICA PROFESIONAL EN PUBLICIDAD
PUBLICIDAD Y AFINES	TECNOLOGÍA EN CREACIÓN PUBLICITARIA; TECNOLOGÍA EN PUBLICIDAD; TECNOLOGÍA EN PUBLICIDAD Y COMUNICACIÓN VISUAL; TECNOLOGIA EN MERCADOTECNIA Y PUBLICIDAD; TECNOLOGÍA EN COMUNICACIÓN COMERCIAL; TECNOLOGÍA EN GESTIÓN DE MERCADOS; TECNOLOGIA EN PUBLICIDAD Y MERCADEO.

Tipo de experiencia y tiempo requerido:	**Dos (2) años de experiencia laboral.**	
Otros requisitos del empleo:	Certificado de Inscripción profesional en los casos señalados en la ley	

Equivalencias

SI	X	NO		EQUIVALENCIAS: Aplican las equivalencias definidas en la normativa aplicable a la Entidad.

Competencias Básicas u Organizacionales

1	Comportamiento Ético.	2	Comunicación Efectiva.
3	Trabajo en Equipo.	4	Adaptabilidad.
5	Orientación al Logro	6	Orientación al Usuario y al Ciudadano.
7	Conceptos evasión, elusión y contrabando Ley de transparencia.	8	Herramientas Informáticas.
9	Gestión Documental.	10	Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
11	Código de Ética y Buen Gobierno, Código de Integridad.	12	Principios de la función pública. Disposiciones generales, Procedimiento Administrativo General (Ley 1437 de 2011 -Título I; Titulo II, Título III. -Capítulos 1,5 al 8-).
13	Sistema PQRSF.	14	Políticas Estatales de Servicio al Ciudadano.
15	Constitución Política: Derechos Fundamentales, Principios y Estructura del Estado.	16	Función asistencia al cliente
17	Cultura de la contribución	18	

Competencias Funcionales

1	RUT: Registro Único Tributario	2	Dirección y administración de canales de servicio.

DIAN POR UNA COLOMBIA MÁS HONESTA	DESCRIPCIÓN DEL EMPLEO	Versión formato 3	FT-GH-1824

Año	2020	Versión de la ficha	0	1		Vigencia			
						Desde.	11/06/2020	Hasta.	

Identificación del empleo

Denominación del empleo:	Analista III	Cód	203	Grado	03	Nivel Jerárquico:	NIVEL TÉCNICO	Código de la Ficha
Tipo de Empleo	Carrera Administrativa							CC-AU-2011

Ubicación del empleo

Proceso(s)	Cercanía con el ciudadano		
Subproceso(s)	Asistencia al usuario	Aplicación de la Ficha	Niveles Central y Seccional
Superior inmediato:	Quien ejerza la supervisión directa	Dependencia:	Donde se ubique el empleo

3	Orientación normativa a los clientes TACI	4	

Competencias Conductuales o Interpersonales

Nombre	Nivel	Nombre	Nivel
Comportamiento ético	4	Orientación al usuario y al ciudadano	3
Orientación al logro	2	Comunicación efectiva	2

CONTROL DE CAMBIOS

Resolución No.	Fecha	Versión	Descripción del cambio
060	11/06/2020	1	Por la cual se adopta el Manual Especifico de Requisitos y Funciones

REPÚBLICA DE COLOMBIA

Libertad y Orden

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA
SECRETARÍA JURÍDICA
Revisó
Aprobó

MINISTERIO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO

DECRETO 0419

(21 MAR 2023

Por el cual se amplía la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN-.

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

En uso de sus facultades constitucionales y legales, en especial las que le confieren el numeral 14 del artículo 189 de la Constitución Política de Colombia, el artículo 115 de la Ley 489 de 1998, y en desarrollo de los artículos 46 de la Ley 909 de 2004 y 67 de la Ley 2277 de 2022. y

CONSIDERANDO

Que el artículo 67 de la Ley 2277 del 13 de diciembre de 2022 dispuso: "*AMPLIACIÓN PLANTA DE PERSONAL DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES (DIAN). El Gobierno nacional ampliará la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN), en el número de empleos, denominación, código y grado que determine el estudio técnico que la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) presentará ante las instancias competentes, y en la ley anual de presupuesto de la Nación se hará la apropiación de los recursos necesarios para su financiación, respetando el Marco Fiscal de Mediano Plazo y el Marco de Gasto de Mediano Plazo (...)* "

Que según el artículo 46 de la Ley 909 de 2004: "*Reformas de plantas de personal. Las reformas de plantas de personal de empleos de las entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, deberán motivarse, fundarse en necesidades del servicio o en necesidades de modernización de la Administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren, elaborados por las respectivas entidades bajo las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública y de la Escuela de Administración Pública -ESAP.*
(...)

Toda modificación a las plantas de personal de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva del poder público del orden nacional, deberá ser aprobada por el Departamento Administrativo de la Función Pública".

Que la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN-, en la actualidad comprende los empleos establecidos en el Decreto 4051 de 2008, modificado por los Decretos 1974 de 2009, 4953 de 2011, 2393 y 2394 de 2015, 2153 de 2017, 2184 de 2017 y 1744 de 2020.

Que en los resultados del estudio técnico 2022-2023 elaborado por la Dirección de Gestión Corporativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN-, atendiendo las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública, se evidencian las necesidades del servicio de la entidad para los procesos de inspección y control, gestión de deudas, atención al usuario, registro y la gestión de declaraciones y pagos, así como la necesidad de mejorar la calidad del servicio para optimizar el desarrollo de todos los trámites y servicios tributarios, aduaneros y cambiarios y del orden internacional (Numeral 5.4 Resultados esperados de la modernización de la planta).

Que según lo expuesto en el resultado del estudio técnico al que se alude en el considerando anterior, *"El programa de Apoyo a la Modernización de la DIAN, en su componente III busca fortalecer la plataforma tecnológica de la entidad incorporando mejores prácticas de gestión, tecnologías avanzadas, la digitalización de los servicios a los ciudadanos, renovar los sistemas aduanero, tributario y cambiario, y diseñar e implementar un modelo de gobierno de datos que le permita a la Entidad transformar los mismos en un activo de información que genere valor para la organización"* (...) y *"De acuerdo con lo anterior, es necesario contar con personal suficiente que pueda asumir y soportar los nuevos sistemas de información en el transcurso de sus fases de implementación y soportar por los siguientes años para su correcta sostenibilidad y evolución"*. (Numeral 5.3 Modernización de la gestión tecnológica).

Que según lo señalado en los considerandos anteriores, se requiere ampliar la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN-, para crear nuevos empleos en el número, denominación, código y grado, en los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial, que se especifica en la parte resolutiva del presente decreto

Que el fortalecimiento de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN-, ha sido objeto de análisis y discusión en los procesos de negociación colectiva, llevados a cabo entre el Gobierno nacional y las organizaciones sindicales con las que se suscribió con los representantes de la CUT, CGT, CTC, FECODE, FENALTRASE, UTRADEC, FECOTRASERVIPÚBLICOS, ÚNETE, UTC, CNT, CSPC y CTU el Acuerdo 1 del 29 de junio de 2017 que se transcribe:

> *"Dentro de los 30 días siguientes a la suscripción del Acuerdo, se acordará un cronograma para identificar las entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional que presentan un número significativo de contratos de prestación de servicios con el fin de establecer si a través de ellos se vienen cumpliendo funciones de carácter permanente que deban ser desarrolladas por personal de planta o que requieren que sus plantas de personal sean fortalecidas, con el fin de crea los respectivos empleos en los términos indicados en la Sentencias de la Corte Constitucional C- 614 de 2009 y C-171 de 2012, en la Directiva Presidencial Número 06 de 2014.*
>
> *El cronograma de actividades se elaborará de común acuerdo entre el Gobierno y las organizaciones sindicales, en el cual se deberá dar prelación a*

las siguientes entidades: Ministerios de: Trabajo, Justicia y del Derecho, Transporte, Educación, Interior, Relaciones Exteriores; Instituto Nacional de Medicina Legal, DIAN, AEROCIVIL, INVIAS, ICBF, SENA, DEFENSORÍA DEL PUEBLO, IDEAM, UNP, INPEC, ESAP, Superintendencia de Notariado y Registro, Agencia de Reincorporación y Normalización. Así mismo, se revisará y estudiará las entidades que deben ser fortalecidas para la implementación del Acuerdo de Paz, de conformidad con lo decidido por las instancias que él determina. El proceso de ampliación de plantas y de nivelación de los servidores estará sujeto al modelo de operación de cada entidad, los estudios técnicos, el marco fiscal de mediano plazo, las viabilidades presupuestales y el cronograma que se adopte para el efecto." (Sic)

Que la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, en el proceso de negociación colectiva, suscribió con las organizaciones sindicales de empleados públicos el 18 de diciembre de 2020, el siguiente acuerdo, acorde a lo plasmado en acta de cierre de fecha 22 de diciembre de ese mismo año:

"Las partes de la mesa de negociación sindical de la DIAN 2020, acuerdan que la DIAN, en el marco de lo establecido en el artículo 2.2.1.4.1 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1° del Decreto 1800 de 2019, efectuará durante la vigencia 2021 un estudio técnico especializado, financiado con recursos del Fondo Dian para Colombia, cuyo objetivo será el de establecer si es necesaria o no la ampliación de planta DIAN. En caso de que el estudio técnico recomiende que es procedente ampliar la planta de personal, se presentará el mencionado estudio ante las autoridades competentes del orden nacional para su análisis.

Las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo enviarán a la administración a más tardar el 30 de marzo de 2021, propuestas o consideraciones que serán analizadas y evaluadas por la DIAN en la elaboración del respectivo estudio técnico."

Que mediante el Decreto 1968 de 2022, se crearon mil (1.000) empleos temporales del nivel profesional en la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN-, hasta el treinta y uno (31) de diciembre de dos mil veintitrés (2023) y estos empleos temporales fueron establecidos como una acción intermedia mientras se elaboraba el estudio técnico para la ampliación de la planta de personal de la Unidad Administrativa especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN-, estudio que motiva y justifica la expedición del presente decreto, por lo que se derogará el Decreto 1968 de 2022. (Numeral 8.1.2. Distribución de los Empleos Temporales).

Que la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, en el proceso de negociación colectiva del año 2022, suscribió lo siguiente *"...la Entidad antes de expirar el término inicial de vigencia de estos empleos, emprenderá las acciones legales y administrativas ante los organismos competentes del Gobierno Nacional para la conversión de los empleos temporales a permanentes"*; y en el mismo sentido, la Subdirectora de Gestión del Empleo Público (E) de esa misma institución certificó el 9 de

marzo de 2023 que se observaron los lineamientos del parágrafo 2 del artículo 2.2.12.1 del Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con la consulta con las organizaciones sindicales presentes en la respectiva entidad.

Que la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, presentó al Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP-, el correspondiente estudio técnico de que trata el artículo 46 de la Ley 909 de 2004 modificado por el artículo 228 del Decreto-Ley 019 de 2012, los artículos 2.2.1.4.1 y 2.2.12.3 del Decreto 1083 de 2015 y el artículo 2 del Decreto 397 de 2022 para efectos de modificar la planta de personal, obteniendo concepto favorable de ese Departamento Administrativo.

Que la Dirección General del Presupuesto Público Nacional del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, expidió certificado de viabilidad presupuestal para los efectos del presente decreto y el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República mediante concepto OFI23-00020703 del 6 de febrero de 2023 señaló que era necesario fortalecer la DIAN con un número de personal suficiente que pueda incrementar los resultados de las metas de recaudo.

DECRETA

Artículo 1°. ***Ampliación de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.*** A la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN que comprende los empleos de que tratan los artículos 2 y 3 del Decreto 4051 de 2008, 1 del Decreto 4953 de 2011, 1 del Decreto 2393 de 2015, 1 del Decreto 2394 de 2015, 3 del Decreto 2153 de 2017, 1 del Decreto 2184 de 2017 y 1 del Decreto 1744 de 2020, se le crean con carácter permanente los siguientes empleos en el número, denominación, código y grado que se señala a continuación:

1. Despacho Dirección General.

Total, número de empleos	Denominación	Código	Grado	Fase	
				Empleos por compromiso ingreso a la OCDE 2018	Empleos Plan de Choque 2023- 2026
5 (Cinco)	Asesor IV	404	04	2 (Dos)	3 (Tres)
4 (Cuatro)	Inspector IV	308	08	2 (Dos)	2 (Dos)
2 (Dos)	Gestor II	302	02	1 (Uno)	1 (Uno)
1 (Uno)	Analista V	205	05		1 (Uno)
2 (Dos)	Facilitador III	103	03		2 (Dos)

2. **Despachos Direcciones de Gestión y Dirección Operativa de Grandes Contribuyentes.**

Total, número de empleos	Denominación	Código	Grado	Fase	
				Empleos por compromiso ingreso a la OCDE 2018	Empleos Plan de Choque 2023- 2026
9 (Nueve)	Asesor III	403	03	4 (Cuatro)	5 (Cinco)
9 (Nueve)	Asesor II	402	02	4 (Cuatro)	5 (Cinco)
9 (Nueve)	Asesor I	401	01	4 (Cuatro)	5 (Cinco)

3. **Planta Global.**

Total, número de empleos	Denominación	Código	Grado	Fase	
				Empleos por compromiso ingreso a la OCDE 2018	Empleos Plan de Choque 2023- 2026
103 (Ciento tres)	Inspector IV	308	08	52 (Cincuenta y dos)	51(Cincuenta y uno)
159 (Ciento cincuenta y nueve)	Inspector III	307	07	45 (Cuarenta y cinco)	114 (Ciento catorce)
284 (Doscientos ochenta y cuatro)	Inspector II	306	06	77 (Setenta y siete)	207 (Doscientos siete)
153 (Ciento cincuenta y tres)	Inspector I	305	05	65 (Sesenta y cinco)	88 (Ochenta y ocho)
979 (Novecientos setenta y nueve)	Gestor IV	304	04	430 (Cuatrocientos treinta)	549 (Quinientos cuarenta y nueve)

Continuación del Decreto "Por el cual se amplía la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN".

Total, número de empleos	Denominación	Código	Grado	Fase	
				Empleos por compromiso ingreso a la OCDE 2018	Empleos Plan de Choque 2023- 2026
2389 (Dos mil trescientos ochenta y nueve)	Gestor III	303	03	1420 (Mil cuatrocientos veinte)	969 (Novecientos sesenta y nueve)
2377 (Dos mil trescientos setenta y siete)	Gestor II	302	02	1690 (Mil seiscientos noventa)	687 (Seiscientos ochenta y siete)
1421 (Mil cuatrocientos veintiún)	Gestor I	301	01	1421 (Mil cuatrocientos ventiún)	
185 (Ciento ochenta y cinco)	Analista V	205	05	155 (Ciento cincuenta y cinco)	30 (Treinta)
230 (Doscientos treinta)	Analista IV	204	04	220 (Doscientos veinte)	10 (Diez)
430 (Cuatrocientos treinta)	Analista III	203	03	315 (Trescientos quince)	115 (Ciento quince)
448 (Cuatrocientos cuarenta y ocho)	Analista II	202	02	340 (Trescientos cuarenta)	108 (Ciento ocho)
534 (Quinientos treinta y cuatro)	Analista I	201	01	508 (Quinientos ocho)	26 (Veintiséis)
70 (Setenta)	Facilitador IV	104	04	70 (Setenta)	
154 (Ciento cincuenta y cuatro)	Facilitador III	103	03	154 (Ciento cincuenta y cuatro)	

Continuación del Decreto "Por el cual se amplía la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN".

Total, número de empleos	Denominación	Código	Grado	Fase	
				Empleos por compromiso ingreso a la OCDE 2018	Empleos Plan de Choque 2023- 2026
179 (Ciento setenta y nueve)	Facilitador II	102	02	179 (Ciento setenta y nueve)	
71 (Setenta y uno)	Facilitador I	101	01	71 (Setenta y uno)	

Artículo 2°. *Supresión.* Suprimir los empleos temporales creados en la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, mediante el Decreto 1968 de 2022, en número. denominación, código y grado que se señala a continuación:

Número de empleos	Denominación	Código	Grado
50 (Cincuenta)	Gestor IV	304	04
250 (Doscientos cincuenta)	Gestor III	303	03
300 (Trescientos)	Gestor II	302	02
400 (Cuatrocientos)	Gestor I	301	01

Artículo 3°. *Distribución y provisión.* La provisión de los empleos se efectuará de conformidad con lo establecido en la ley y en el sistema específico de carrera de la DIAN. y la distribución se hará de conformidad con lo previsto en el artículo 115 de la Ley 489 de 1998, el Director General de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN-, distribuirá y proveerá los empleos de la fase "Empleos por compromiso ingreso a la OCDE 2018" en el año 2023.

Los empleos de la fase "Empleos para el Plan de Choque 2023-2026" se distribuirán y proveerán en el año 2024, sin exceder el monto de la disponibilidad presupuestal y en todo caso. en los años 2025 y 2026 se podrá efectuar la distribución y la provisión de los empleos que se crean en el artículo 1° del presente decreto para lo cual se tendrá en cuenta la estructura. los planes. los programas, necesidades del servicio de la entidad, las disposiciones legales vigentes, y la disponibilidad presupuestal para la vigencia fiscal correspondiente

Parágrafo. Las metas de los Planes de Choque de Lucha contra la Evasión y el Contrabando para los años 2024, 2025 y 2026, tendrán en consideración la distribución y provisión de los empleos de la fase "Empleos para el Plan de Choque 2023-2026".

Continuación del Decreto "Por el cual se amplía la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN"

Artículo 4°. *Vigencia y derogatoria.* El presente decreto rige a partir de su publicación, modifica en lo pertinente el Decreto 4051 de 2008 modificado por los decretos 1974 de 2009, 4953 de 2011, 2393 y 2394 de 2015, 2153 de 2017, 2184 de 2017 y 1744 de 2020, y deroga el Decreto 1968 de 2022.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá D.C., a los 21 MAR 2023

EL MINISTRO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO,

JOSÉ ANTONIO OCAMPO GAVIRIA

EL DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA,

CÉSAR AUGUSTO MANRIQUE SOACHA

CNSC
COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
Igualdad, Mérito y Oportunidad

COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL - CNSC
No. Radicado: 2023RE202730 10/24/2023 10:48:34 AM
Cod. Verificación: 9625087Anexos: 5
Radicador: USUARIO EXTERNO PQRS

INFORMACIÓN DEL RADICADO

Número de radicado:	2023RE202730
Fecha de radicado:	10/24/2023 10:48 AM
Código de verificación:	9625087
Canal:	Web
Registro:	En línea
Tipo de tramite:	PETICIÓN
Tipo de solicitud:	CONSULTA
Tema:	OTRO
Sub-Tema:	OTRO

INFORMACIÓN PETICIONARIO

Anónimo:	NO	**Tipo de remitente:**	PERSONA NATURAL
Tipo DI:	CC	**Numero DI:**	29.114.460
NIT:		**Institución:**	
Nombre(s) y Apellido(s):	MARÍA FAVIOLA QUINTO MOSQUERA		
Cargo:			
Responder a:	CORREO ELECTRÓNICO		
Correo electrónico:	ABOGADOSENPRODELMERITO@GMAIL.COM		
Dirección seleccionada:			
País:			
Departamento:			
Municipio:			

PETICIÓN

Asunto: DERECHO DE PETICIÓN

Texto de la petición

Información sobre reporte de vacantes con posterioridad a la convocatoria DIAN 2020. Solicitud de información sobre la vulneración de normas de carrera y contradicción habida entre el parágrafo transitorio del artículo 36 del Decreto Ley 927 de 2023 que regula es sistema de carrera de la DIAN y la Constitución Política y Ley 909 de 2004.

AVISOS LEGALES

Manifiesto bajo mi responsabilidad que los datos aportados en esta solicitud son ciertos y que cumple con los requisitos establecidos en la normativa vigente para acceder a la pretensión realizada.

Datos Personales

Los datos facilitados por usted en este formulario pasarán a formar parte de los archivos automatizados propiedad de la CNSC y podrán ser utilizados por el titular del archivo para el ejercicio de las funciones propias en el ámbito de sus competencias. De conformidad con la Ley 1581 del 17 de octubre de 2012, Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales. Usted podrá ejercer sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición mediante instancia presentada.

Gmail **Abogados en Pro del Merito <abogadosenprodelmerito@gmail.com>**

RADICACIÓN DE DERECHO DE PETICIÓN CON FUNDAMENTO EN EL ARTÍCULO 23 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA, LEY 1555 DE 2015 Y LEY 2207 DE 2022

1 mensaje

Abogados en Pro del Merito <abogadosenprodelmerito@gmail.com> 24 de octubre de 2023, 11:00
Para: corresp_entrada_nc@dian.gov.co
CC: mariafquinto@yahoo.es

SEÑORES
DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES - DIAN

Cordial saludo.

MARÍA FAVIOLA QUINTO MOSQUERA, identificada como aparece al pie de mi firma, en calidad de elegible de la **CONVOCATORIA PROCESO DE SELECCIÓN DIAN NO. 1461 DE 2020**, creada mediante **Acuerdo CNSC No. 2020000002856 del 10 de septiembre de 2020**, actuando a nombre propio, en ejercicio del derecho fundamental de petición contenido en el artículo 23º de la Constitución Política y regulado por las Leyes 1755 de 2015 y 2207 de 2022, presento de manera respetuosa ante sus despachos el presente escrito de petición, con base os fundamentos de hecho y de derecho que se encuentran consignados en el escrito de petición que se adjunta en formato pdf, el cual viene acompañado de documentos que solicitamos sean tenidos en cuenta a la hora de dar solución a las peticiones elevadas.

Nota: Esta petición que también va dirigida a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), ya fue radicada ante tal entidad, por lo cual no es necesario que su despacho remita por competencia esta petición. Se adjunta el radicado.

Sin más por agregar, agradecemos su atenta colaboración.

Atentamente,

MARÍA FAVIOLA QUINTO MOSQUERA
C.C. No. 29.114.460 de Cali (V)

6 archivos adjuntos

00. Petición nombramiento 24 octubre 2023.pdf
422K

01. Cédula María Faviola Quinto.pdf
115K

02. Acuerdo Convocatoria DIAN 1461 de 2020.PDF
3905K

03. Lista de elegibles OPEC 126476.pdf
416K

04. Manual de funciones DIAN Código de la ficha de empleo CC-AU-2011 OPEC 126476.pdf
471K

05. Radicado petición ante la CNSC 24 octubre 2023.pdf
159K

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA
SECRETARÍA JURÍDICA
Revisó
Aprobó

REPÚBLICA DE COLOMBIA

Libertad y Orden

MINISTERIO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO

DECRETO 0927

(7 JUN 2023

"Por el cual se modifica el Sistema Específico de Carrera de los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial -DIAN y la regulación de la administración y gestión de su talento humano"

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

En ejercicio de las facultades extraordinarias que le confiere el artículo 66 de la Ley 2277 del 13 de diciembre de 2022, y

CONSIDERANDO

Que el artículo 66 de la Ley 2277 del 13 de diciembre de 2022 dispuso: *"FACULTADES EXTRAORDINARIAS PARA EL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL PARA LA EFICIENCIA EN EL MANEJO TRIBUTARIO, ADUANERO Y CAMBIARIO. A efectos de fortalecer institucionalmente a la UAE Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) para que cuente con los medios idóneos para la recaudación, la fiscalización, la liquidación, la discusión y el cobro de las obligaciones tributarias, aduaneras y cambiarias, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 10 del Artículo 150 de la Constitución Política, revístese al Presidente de la República, por el término de seis (6) meses, contados a partir de la fecha de promulgación de la presente ley de facultades extraordinarias para modificar el Sistema Específico de Carrera Administrativa de los empleados públicos de la UAE Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) y la regulación de la administración y gestión del talento humano de la UAE Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN), contenido en el Decreto ley 071 de 2020. (...)"*

Que en mérito de lo expuesto,

DECRETA

CAPÍTULO I

OBJETO, PRINCIPIOS RECTORES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. ***Objeto.*** El presente Decreto-Ley tiene por objeto modificar el Sistema Específico de Carrera para los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, estableciendo el ingreso, la permanencia, la movilidad basada en el mérito, el desempeño, la adquisición, evaluación y certificación de competencias laborales, las situaciones administrativas y el retiro; con el fin de profesionalizar el servicio y buscar la excelencia de sus empleados para cumplir su objeto misional.

Parágrafo. Para todos los efectos de que trata el presente Decreto-Ley, se utilizará el acrónimo Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN o el término "Entidad" para referirse a la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

Así mismo, usará indistintamente los términos "Carrera Administrativa, de Administración y Control Tributario, Aduanero y Cambiario" y "Sistema Específico de Carrera Administrativa".

Artículo 2. Sistema Específico de Carrera Administrativa. El Sistema Específico denominado Carrera Administrativa de Administración y Control Tributario, Aduanero y Cambiario, es un sistema técnico de administración del talento humano que tiene por objeto garantizar el ingreso, la permanencia y el ascenso a los empleos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN en igualdad de condiciones, el desarrollo y la profesionalización en cada una de las fases de la relación laboral, legal o reglamentaria.

El sistema se compone de las normas e instrumentos de gestión que se encargan de garantizar el ingreso y ascenso a través de concursos y/o procesos de selección; el principio de estabilidad como garantía de imparcialidad en el ejercicio de las funciones del empleo público; la promoción y movilidad que obedezca a la necesidad de profesionalización y a la adquisición, desarrollo, evaluación y certificación de competencias laborales.

El Sistema Específico denominado Carrera Administrativa, de Administración y Control Tributario, Aduanero y Cambiario, se estructura de acuerdo con las necesidades que imponga el cumplimiento de las metas, los objetivos estratégicos

y la misión de la Entidad. Así mismo, el sistema justifica su especificidad en la necesidad de contar con empleados públicos que adquieran y aporten experiencia relacionada con los procesos tributarios, aduaneros y cambiarios, aspecto que debe ser determinante no sólo para el ingreso sino para el ascenso y, en general, el proceso de movilidad.

Artículo 3. ***Principios que orientan el Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN***. Los procedimientos de ingreso, ascenso y movilidad de los empleados públicos de carrera administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN se desarrollarán de acuerdo con los siguientes principios:

3.1 Alineación de los requerimientos y necesidades para la administración pública, y la implementación del marco nacional de cualificaciones – MNC para el sector público, desde su conceptualización, estructura, institucionalidad y gobernanza.

3.2 Mérito, igualdad, especialidad y libre concurrencia en el ingreso, ascenso y movilidad en los cargos de carrera.

3.3 Publicidad, transparencia y confiabilidad de las convocatorias y de los procedimientos de evaluación del desempeño; y en la identificación, evaluación y certificación de competencias laborales determinadas en el Manual Específico de Requisitos y Funciones.

3.4 Especialización de la Comisión Nacional del Servicio Civil para ejecutar los procesos de selección.

3.5 La eficacia y eficiencia en la manera de organizar los empleos públicos, de tal forma que los perfiles profesionales se adecuen correctamente a las funciones y competencias determinadas en el Manual Específico de Requisitos y Funciones.

3.6 La racionalidad en la asignación de las tareas, garantizando en todo momento que éstas obedezcan a la posición jerárquica que el empleado público de carrera ocupa en la Entidad y a la necesidad de adquirir nuevas competencias laborales con el desempeño de las funciones.

3.7 La profesionalización traducida en una correcta identificación, definición, normalización, evaluación y certificación de competencias, que permitan el desarrollo, movilidad, capacitación e incentivos de los empleados de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

3.8 La coordinación y cooperación constante entre los órganos encargados de regular, administrar, vigilar y gestionar el empleo público.

3.9 La imparcialidad en la toma de decisiones relacionadas con el ingreso, condiciones de permanencia y retiro y, en general, en todo el proceso de gestión del talento humano.

Artículo 4. ***Ámbito de aplicación.*** El presente régimen es aplicable en su integridad al personal que desempeñe los empleos pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

De igual forma, el presente Decreto-Ley regirá para los empleados vinculados mediante nombramiento provisional u ordinario en todo aquello que les sea aplicable.

Artículo 5. ***Clasificación de los empleos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.*** Los empleos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN son de carrera administrativa, con excepción de:

5.1 Los de dirección, conducción y orientación institucional, cuyo ejercicio implica la adopción de políticas o directrices, señalados a continuación:

a) Director General.

b) Director.

c) Defensor del Contribuyente y del Usuario Aduanero.

d) Defensor del Contribuyente y del Usuario Aduanero Delegado.

e) Jefe de Oficina.

f) Subdirector.

g) Director Seccional, el cual se proveerá con empleados públicos de carrera mediante la situación administrativa de Designación.

h) Director Seccional Delegado.

i) Todos los demás empleos que se creen con denominaciones diferentes y que pertenezcan al nivel directivo.

5.2 Los empleos de asesor adscritos a los despachos de la Dirección General, las Direcciones de Gestión y demás direcciones del Nivel Central de la

Entidad; así como los que impliquen especial confianza y que tengan funciones asistenciales o de apoyo para dichas direcciones.

5.3 Los empleos cuyo ejercicio implica la administración y el manejo directo de bienes, dineros y/o valores del Estado.

5.4 Los empleos que no pertenezcan a organismos de seguridad del Estado, cuyas funciones como las de escolta, consistan en la protección y seguridad personal de los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

Artículo 6. ***Provisión de Empleos de Libre Nombramiento y Remoción de la Dirección de Gestión de la Policía Fiscal y Aduanera, y de las Jefaturas de División que la integren***. Los empleos de libre nombramiento y remoción de la Dirección de Gestión de la Policía Fiscal y Aduanera y de las Jefaturas de División que la integren, podrán ser provistos mediante nombramiento ordinario o a través de la figura de la designación de jefaturas tratándose de Jefaturas de División, con personal activo de la Policía Nacional, que sean comisionados para prestar sus servicios en la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

Así mismo, los empleos de Director Seccional cuya sede esté ubicada en cruce de frontera, terminal marítimo o fluvial o zonas de régimen aduanero especial podrán ser provistos mediante nombramiento ordinario con personal activo de las Fuerzas Armadas o de la Policía Nacional que sean comisionados para prestar sus servicios en la Entidad.

Cuando proceda la provisión de los empleos previstos en el presente artículo con personal activo de la Policía Nacional o de las Fuerzas Militares, según el caso, el régimen salarial y prestacional aplicable a dicho personal, mientras dure la comisión para la prestación de servicios en la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, será el de esta última.

Artículo 7. ***Sistema de planta global.*** La Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN tendrá un sistema de planta global y flexible consistente en un banco de cargos para todo el territorio nacional, que serán distribuidos por el Director General entre las distintas dependencias de la Entidad, atendiendo a las necesidades del servicio.

Artículo 8. ***Cargos nacionales y su ubicación.*** Los empleados públicos de la Entidad son nombrados para todo el territorio nacional, sin embargo, para el ejercicio de sus funciones serán ubicados, dependiendo de las necesidades de los procesos y del servicio, en una dependencia o municipio específico a criterio del Director General de la Entidad.

En la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN se podrá, de conformidad con las normas existentes, crear empleos que tengan funciones de enlace en el exterior, cuando se justifique en necesidades permanentes de colaboración y consolidación de relaciones con servicios o administraciones tributarias o aduaneras de otros países u organismos internacionales o multilaterales. La remuneración de estos cargos será definida por el Presidente de la República en desarrollo de las competencias que le otorga la Constitución Política y la Ley 4 de 1992 o la norma que la adicione, modifique o sustituya.

Artículo 9. ***Redistribución de la planta.*** El cambio de ubicación del empleo implica la redistribución automática de la planta, con el fin de reubicar el respectivo cargo en la nueva dependencia o municipio. La reubicación de los empleos públicos se hará de forma motivada, obedecerá exclusivamente a las necesidades del servicio y el respeto por derechos fundamentales.

Artículo 10. ***Término para la toma de posesión por reubicación de los empleados vinculados a la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN***. El empleado público que sea reubicado en otra dependencia dentro del mismo municipio deberá tomar posesión para asumir sus funciones a más tardar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de comunicación, tiempo durante el cual estará en la obligación de continuar prestando el servicio.

Cuando la nueva ubicación conlleve cambio de municipio dicho término podrá ser prorrogado por el Director General hasta por treinta (30) días calendario y el empleado tendrá derecho a los gastos generados por la nueva ubicación, de conformidad con lo previsto en el artículo 2.2.5.4.5 del Decreto 1083 de 2015 o la norma que lo modifique o sustituya.

El incumplimiento de los términos aquí señalados conllevará a la declaratoria de abandono del cargo.

El Director General será competente para ubicar los cargos, pero podrá delegar esta facultad únicamente en personal directivo de la Entidad.

CAPÍTULO II

ENTES Y ÓRGANOS COMPETENTES EN LA ADMINISTRACIÓN, VIGILANCIA Y PARA LA GESTIÓN INTERNA DEL SISTEMA ESPECÍFICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA

Artículo 11. ***Entes y órganos competentes***. Son entes y órganos competentes para la administración, vigilancia y para la gestión interna del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, los siguientes:

11.1 **De Administración y Vigilancia:**

La Comisión Nacional del Servicio Civil.

11.2 **De Gestión Interna:**

a) El Director General.

b) La Comisión de Personal.

c) La dependencia o dependencias a las que en el Decreto que regula la estructura de la Entidad le asigne las funciones de gestión y administración de personal.

d) Los Empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN con personal a cargo.

Artículo 12. ***Comisión Nacional del Servicio Civil.*** A la Comisión Nacional del Servicio Civil le corresponde, por expreso mandato del artículo 130 de la Constitución Política, la administración y vigilancia del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

A la Comisión Nacional del Servicio Civil, en ejercicio de la función de administración y vigilancia, le corresponde ejercer las competencias señaladas en la Constitución Política, en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionan o sustituyan.

La Comisión Nacional del Servicio Civil adelantará las funciones de administración y vigilancia del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, aplicando las normas específicas desarrolladas para el efecto en el presente Decreto-Ley, y con la colaboración de las dependencias de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN que tienen asignadas funciones de gestión interna.

Artículo 13. ***Director General.*** Al Director General de la Unidad Administrativa

Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN le corresponden las siguientes funciones relacionadas con la gestión interna del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN:

13.1 Formular la política institucional en materia de empleo público.

13.2 Impartir directrices para que el funcionamiento de los órganos de gestión interna se adelante de manera coordinada, evitando duplicidad de funciones.

13.3 Resolver los conflictos de competencias que se presenten entre los diferentes órganos de gestión interna del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

13.4 Reportar ante la Comisión Nacional del Servicio Civil los empleos que se proveerán mediante concurso de méritos diferenciando aquellos que son de nuevo ingreso de aquellos que se reservan para ascenso de conformidad con las reglas establecidas en el presente Decreto-Ley.

13.5 En desarrollo de los criterios generales que defina la Comisión Nacional del Servicio Civil, adoptar el sistema de evaluación del desempeño de los empleados públicos de la Entidad, atendiendo las particularidades del sistema específico de carrera administrativa previsto en el presente Decreto-Ley.

Las funciones señaladas en los numerales 13.3 y 13.4 del presente artículo, podrán ser delegadas en empleados de nivel directivo de la Entidad.

Artículo 14. *Comisión de Personal.* La Comisión de Personal será un organismo colegiado conformado por dos (2) representantes del Director General y sus suplentes, y dos (2) representantes de los empleados y sus suplentes, elegidos para un periodo de dos (2) años.

Los representantes del Director General serán designados por este último y los representantes de los empleados, serán elegidos por votación directa, universal y secreta de todos los empleados públicos que ocupen empleos de carrera de la planta de personal permanente de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

Los candidatos a ser representantes de los empleados deberán inscribirse personalmente dentro del término previsto, acreditando los requisitos y calidades que se establezcan en el reglamento. Adicionalmente, en el reglamento, se indicarán los requisitos de la convocatoria y el procedimiento que se debe seguir para tal fin.

La Secretaría Técnica de la Comisión estará en cabeza del Subdirector de Gestión del Empleo Público, o quien haga sus veces.

En el nivel desconcentrado de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, podrán establecerse comisiones de personal, cuya integración y funciones observarán los mismos criterios establecidos para la Comisión de Personal de que trata el presente artículo, y los siguientes artículos del presente Decreto-Ley. En todo caso, las reclamaciones por encargos, por desmejoramiento de condiciones laborales o solicitudes de exclusión de aspirantes de una lista de elegibles serán exclusivamente de competencia de la Comisión de Personal en el nivel central.

Parágrafo. El Subdirector de Gestión del Empleo Público o de la dependencia que haga sus veces, o los coordinadores de los grupos de trabajo que la integren, bien sea de los órdenes central o desconcentrado, no podrán ser miembros de la Comisión de Personal.

Artículo 15. ***Funciones de la Comisión de Personal.*** Son funciones de la Comisión de Personal, las siguientes:

15.1 Velar porque los procesos de selección y evaluación del desempeño laboral se realicen conforme con lo establecido en el presente Decreto-Ley y en las demás disposiciones que lo reglamenten o desarrollen, sin perjuicio de las facultades de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

15.2 Resolver las reclamaciones que en materia de procesos de selección y evaluación del desempeño y encargo les sean atribuidas por el procedimiento especial.

15.3 Solicitar a la Comisión Nacional del Servicio Civil, excluir de la lista de elegibles a las personas que hubieren sido incluidas sin reunir los requisitos exigidos en las respectivas convocatorias, o con violación a las leyes, este Decreto-Ley o los reglamentos que regulan el Sistema Específico de Carrera Administrativa.

15.4 Verificar que los empleos se provean en el orden de prioridad establecido en el presente Decreto-Ley.

15.5 Conocer y decidir en primera instancia sobre reclamaciones que formulen los empleados públicos de carrera por la irregularidad en la provisión de empleos públicos mediante encargo, en aplicación de las normas previstas en el presente Decreto-Ley.

15.6 Conocer y decidir en primera instancia las reclamaciones que formulen los empleados públicos que hayan optado por el derecho preferencial a ser

reincorporados cuando se les supriman sus empleos, por considerar que han sido vulnerados sus derechos.

15.7 Poner en conocimiento de las autoridades competentes los hechos constitutivos de violación de las normas de carrera, para efectos de establecer las responsabilidades disciplinarias, fiscales y penales a que haya lugar.

15.8 Proponer la formulación de programas para el diagnóstico y medición del clima organizacional.

15.9 Elaborar los informes que se requieran para el cumplimiento de sus funciones.

15.10 Las demás funciones que le sean atribuidas por la Ley o el reglamento.

Parágrafo. Los empates que surjan en las decisiones de la Comisión de Personal serán dirimidos por el jefe de Control Interno o por quien haga sus veces.

Artículo 16. ***Funciones de la dependencia o dependencias que tengan a su cargo la gestión y administración de personal.*** La dependencia o dependencias que tengan a su cargo la gestión y administración de personal, de acuerdo con el decreto de estructura de la Entidad, tendrán las siguientes funciones relacionadas con el objeto del presente Decreto-Ley:

16.1 Realizar la inducción una vez posesionado el aspirante que haya superado el concurso de ingreso o de ascenso.

16.2 Coordinar y ejecutar el Plan Institucional de Capacitación, directamente o a través de terceros.

16.3 Elaborar e implementar el plan estratégico de Talento Humano de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, en los términos que señale el reglamento.

16.4 Elaborar los instrumentos del sistema de evaluación del desempeño que califique de manera eficiente y eficaz a los empleados públicos que se rigen por el Sistema Específico de Carrera Administrativa, para aprobación del Director General en los términos señalados en el presente Decreto-Ley.

16.5 Entregar información y prestar asesoría, cuando la Comisión Nacional del Servicio Civil así lo requiera, respecto de las competencias laborales de los empleos públicos pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

16.6 Identificar y definir las competencias laborales que se desarrollen en el ejercicio de las funciones del empleo público a efectos de estructurar adecuadamente el proceso de movilidad.

16.7 Elaborar los proyectos de actos administrativos de creación o modificación de la planta de personal y del Manual Específico de Requisitos y Funciones, y someterlos a aprobación de las dependencias competentes.

16.8 Presentar para aprobación del Director General los postulados para llevar a cabo el concurso de ascenso, luego de haberse surtido el proceso de evaluación.

16.9 Definir los tramos profesionales y/o funcionales necesarios para la implementación de un modelo de movilidad, de acuerdo con lo dispuesto en este Decreto-Ley y en el correspondiente reglamento.

16.10 Organizar y administrar un registro sistematizado del talento humano de la Entidad, que facilite la formulación de programas internos y la toma de decisiones.

16.11 Las demás que le asigne la ley o el reglamento.

Artículo 17. ***Empleados públicos con personal a cargo***. Los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN con personal a cargo son aquellos que ejercen jefatura o coordinación de equipos de trabajo, y deberán frente a la carrera administrativa cumplir con la función de evaluar el desempeño y hacer seguimiento permanente del personal a su cargo.

Así mismo, deberán entregar los informes que soliciten la dependencia o dependencias que tengan a su cargo la gestión y administración de personal.

CAPÍTULO III

INSTRUMENTOS DE GESTIÓN INTERNA DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA

Artículo 18. ***Instrumentos de gestión interna.*** De conformidad con las normas generales que regulan la carrera administrativa y lo dispuesto en el presente capítulo, son instrumentos de gestión interna del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, los siguientes:

18.1 La planta de personal.

18.2 El Manual Específico de Requisitos y Funciones.

18.3 El Plan Estratégico de Talento Humano.

18.4 El Registro Único de Personal -RUP.

18.5 El catálogo de cualificaciones públicas especificas del sector.

Artículo 19. ***Plan Estratégico de Talento Humano***. El Plan Estratégico de Talento Humano es el instrumento técnico y de gestión por medio del cual se identifican las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el periodo anual, y, de esta manera, poder determinar las necesidades de ingreso, ascenso, movilidad, desarrollo, capacitación, formación, estímulos e incentivos.

El Plan Estratégico de Talento Humano debe incluir:

19.1 La identificación de brechas de capital humano

19.2 El análisis ocupacional y funcional de las actividades a desarrollar por los empleos, respecto de los procesos de la cadena de valor de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN.

19.3 La estructuración de la cualificación de los empleos a partir de la identificación de los perfiles y parámetros de calidad de los procesos de formación y capacitación.

19.4 La incorporación de la cualificación de los empleos al Catálogo de Cualificaciones Sectoriales administrado por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

19.5 La identificación y determinación de los programas institucionales de formación y capacitación.

19.6 La identificación y determinación de los programas institucionales de seguridad, salud y bienestar en el trabajo.

19.7 La necesidad de provisión definitiva de empleos públicos, en cuyo caso constituye el principal insumo de la oferta de empleo público.

19.8 La determinación de estímulos e incentivos.

19.9 La determinación de la posibilidad de prestación de servicios a través de empleos temporales, medio tiempo o tiempo parcial.

19.10 La identificación de necesidades de reubicación o redistribución de los empleos en la planta de personal.

19.11 La creación de cuadros de empleos que permitan definir en función de los procesos internos de la Entidad criterios de movilidad, reubicación de puestos de trabajo, distribución de cargas laborales y procesos de adquisición de nuevas competencias laborales.

19.12 Cualquier medida que sea necesaria para la organización racional del empleo público.

Artículo 20. ***Registro Único de Personal -RUP***. Sin perjuicio del registro administrado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, y del Sistema de Gestión de Personal - SIGEP administrado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Registro Único de Personal -RUP- es el instrumento técnico y de gestión por medio del cual la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN deja constancia de todas y cada una de las novedades y/o movimientos de personal, que se presenten en el desarrollo de la relación jurídica con los empleados de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

Artículo 21. ***Oferta de empleo público***. La oferta de empleo público constituye el conjunto de cargos vacantes en forma definitiva con disponibilidad presupuestal para su nombramiento, que deben ser provistos a través de concurso de méritos realizado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Por lo tanto, hacen parte de la oferta de empleo público aquellos cargos que, aunque estén provistos temporalmente mediante encargo o provisionalidad, son identificados dentro de este instrumento de gestión para ser provistos mediante concurso de méritos.

CAPÍTULO IV

PROVISIÓN DE EMPLEOS

Artículo 22. ***Competencia para provisión de empleos***. De acuerdo con la naturaleza de los empleos, su provisión se sujetará a las siguientes reglas:

22.1 Los empleos de libre nombramiento y remoción de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas

Nacionales -DIAN serán provistos por nombramiento ordinario de la siguiente manera:

a) El de Director general, por el Presidente de la República.

b) El de jefe de Control Interno, por el Presidente de la República.

c) Los demás empleos, por el Director General.

22.2 **De período:**

a) El de Defensor del Contribuyente y del Usuario Aduanero, por el Presidente de la República.

22.3 Los empleos del Sistema Específico de Carrera serán provistos por el Director General.

Artículo 23. ***Clases de nombramiento***. La provisión de empleos en la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN se realizará mediante las siguientes clases de nombramiento:

23.1 Nombramiento ordinario. Es aquel mediante el cual se proveen en forma definitiva los empleos que, de conformidad con el presente Decreto-Ley, tienen el carácter de empleos de libre nombramiento y remoción.

23.2 Nombramiento en período de prueba. El nombramiento en período de prueba se rige por las disposiciones previstas en el presente Decreto-Ley.

23.3 Nombramiento provisional. Es aquel que se hace a una persona para proveer de manera transitoria, un empleo de carrera con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito y siempre que no hubiese sido posible el encargo.

Artículo 24. ***Prioridad para la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa***. La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden:

24.1 Con la persona que al momento de su retiro acreditaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.

24.2 Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

24.3 Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el

cargo y que hubiera optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes.

24.4 Con la persona que haya renunciado con posibilidad de reingreso.

24.5 Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en la lista de elegibles vigente para el empleo respectivo.

24.6 En estricto orden de mérito, con la utilización de la lista de elegibles si la vacancia se generó después de publicada la convocatoria del correspondiente concurso, siempre y cuando el empleo exija los mismos requisitos de ingreso y tenga funciones iguales o equivalentes.

Parágrafo. Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá realizarse proceso de selección.

Artículo 25. ***Formas de proveer los empleos de carrera administrativa***. Las vacancias definitivas y temporales de los empleos de carrera administrativa se proveerán de la siguiente forma:

25.1 Las vacancias definitivas se proveerán a través de concurso realizado por la Comisión Nacional del Servicio Civil. En este procedimiento de selección competirán en igualdad de condiciones las personas que deseen ingresar a la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN y los empleados públicos de carrera administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN que pretendan ascender. Mientras se proveen las vacantes definitivas a través de concurso los empleos serán provistos a través de encargo y, cuando ello no sea posible, de nombramiento provisional.

25.2 Las vacancias temporales son aquellas que se presentan cuando el titular del empleo público se encuentra en una situación administrativa que implique separación temporal del mismo. Los empleos de carrera en vacancia temporal se deben proveer a través del encargo y, cuando ello no sea posible, en nombramiento provisional.

25.3 El encargo y la provisionalidad se rigen por las siguientes reglas:

a) **Encargo.** Por el término de la vacancia temporal o hasta que se provea en forma definitiva el empleo, los empleados públicos de carrera administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN deberán ser encargados de tales empleos, siempre y cuando acrediten los requisitos establecidos para su desempeño y

no hayan sido sancionados disciplinariamente en el último año.

Serán encargados de manera preferente aquellos empleados públicos que en su última evaluación del desempeño hayan obtenido la calificación de bueno y no se encuentren en esta situación administrativa. En el evento en que no se reúnan estas condiciones, se podrá encargar a los empleados con calificación inferior de acuerdo con los parámetros que se establezcan en el sistema de evaluación del desempeño de la Entidad.

El empleado a encargar deberá tomar posesión del empleo dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la comunicación del acto administrativo correspondiente. De no tomar posesión dentro del término indicado, se revocará el encargo sin que se requiera del consentimiento del empleado y se considerará que no ha aceptado dicho encargo.

La Entidad garantizará los principios de publicidad y transparencia en este modo de provisión temporal de empleos de carrera administrativa.

b) Nombramiento en provisionalidad. Es aquel que se hace a una persona para proveer de manera transitoria un empleo de carrera en vacancia temporal, o de manera excepcional vacantes definitivas, con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito a cargo de la Comisión Nacional del Servicio Civil. La duración del nombramiento será por el término de la vacancia.

El nombramiento en provisionalidad procederá ante la inexistencia de empleados públicos de carrera que puedan ser encargados, situación que se presenta cuando concurra una de las siguientes circunstancias:

i) No se cumplen los requisitos para el desempeño de los empleos a proveer.

ii) Se ha renunciado o no se ha aceptado un encargo en el último año de manera injustificada.

iii) Se está desempeñando un empleo en calidad de encargo sin que se haya superado el año en esta situación administrativa.

iv) Habiéndose ofertado internamente los empleos a proveer, los empleados públicos de carrera que cumplan los requisitos para el cargo, en el plazo concedido, no manifiestan interés en ser encargados.

Cuando no sea posible el encargo, procederá el nombramiento en provisionalidad a través de un proceso de selección con valoración objetiva de las capacidades y competencias. Para tales efectos se podrá hacer uso de las listas de elegibles vigentes de los concursos del Sistema Específico-

de Carrera de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN que proporcione la Comisión Nacional del Servicio Civil, siempre y cuando el empleo exija los mismos requisitos de ingreso y tenga funciones iguales o equivalentes, sin afectar la posición en la lista para la provisión de vacantes definitivas conforme a lo dispuesto por este Decreto Ley.

Parágrafo. Las reclamaciones contra la provisión de empleos mediante las modalidades de encargo o nombramiento provisional se deberán interponer, en primera instancia, ante la Comisión de Personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, dentro de los cinco (5) días siguientes a la publicación del acto administrativo, sin que se suspendan sus efectos.

La segunda instancia le corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil, la cual se deberá interponer dentro de los cinco (5) días siguientes a la notificación de la decisión de primera instancia de la Comisión de Personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

En el evento de prosperar la reclamación, se procederá de manera inmediata a la terminación del encargo o a la desvinculación del empleado nombrado en provisionalidad, según el caso.

Artículo 26. ***Terminación anticipada del encargo***. El Director General de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, dará por finalizado mediante acto administrativo motivado el encargo si se constata alguno de los siguientes supuestos:

26.1 El empleo público cuya vacancia definitiva justificó el encargo, es provisto mediante concurso de méritos.

26.2 Finaliza la situación administrativa que dio lugar a la vacancia temporal.

26.3 El resultado del proceso de evaluación del desempeño denota un insuficiente desempeño de las funciones asignadas.

26.4 Cuando se presente alguna de las causales de desvinculación previstas en el presente Decreto -Ley.

Artículo 27. ***Terminación del nombramiento en provisionalidad***. El Director General de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, dará por finalizada la relación laboral de un empleado vinculado mediante nombramiento provisional si se constata alguno de los siguientes supuestos:

27.1 El empleo público cuya vacancia definitiva justificó la provisionalidad, es provisto mediante concurso de méritos.

27.2 Finaliza la situación administrativa que dio lugar a la vacancia temporal.

27.3 El resultado del proceso de seguimiento laboral denota un inadecuado desempeño de las funciones asignadas. En este supuesto será indispensable que se adelante la correspondiente actuación administrativa, se permita el ejercicio del derecho de contradicción y de defensa y que la decisión se motive.

27.4 Cuando se presente alguna de las causales de desvinculación previstas en el presente decreto.

CAPÍTULO V

INGRESO Y ASCENSO A LOS CARGOS, Y MOVILIDAD EN EL SISTEMA ESPECÍFICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA

Artículo 28. ***Obligatoriedad de los concursos***. El ingreso y el ascenso en los empleos públicos del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 125 de la Constitución Política, se hará por concurso público.

El concurso se realizará para la provisión de empleos dentro de la planta global y flexible de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, en la convocatoria se indicará la ciudad o lugar geográfico de ubicación del empleo a proveer con sus respectivas vacantes, sin perjuicio de la facultad de reubicación, cuando las necesidades del servicio así lo ameriten. No obstante, en las reglas del proceso de selección se podrán establecer criterios objetivos de prelación para determinar la ubicación de los empleos.

Artículo 29. ***Del ingreso***. Para la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, deberán adelantarse concursos de ingreso en los cuales participarán todos los ciudadanos que reúnan los requisitos de los empleos ofertados.

Artículo 30. ***Concurso de ascenso.*** Para la provisión definitiva de los empleos de

la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, se deberá adelantar concursos de ascenso como forma de dinamizar la movilidad. Estos procesos tienen por finalidad reconocer la capacitación, desempeño y desarrollo constante de conocimientos técnicos y competencias laborales específicas en el ejercicio de la función de los empleados que pertenezcan al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Entidad.

El concurso será de ascenso cuando:

30.1 La vacante o vacantes a proveer pertenezcan a la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN en los niveles profesional, técnico o asistencial.

30.2 Existan empleados públicos con derechos de carrera del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN que cumplan con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos que se van a convocar a concurso, y

30.3 El número de los empleados escalafonados que cumplan con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos que se van a convocar a concurso es igual o superior al número de empleos a proveer.

De cumplirse con los anteriores requisitos se convocará a concurso de ascenso entre el treinta (30%) y cincuenta por ciento (50%) de las vacantes a proveer. Las vacantes restantes se proveerán a través de concurso de ingreso.

Si en el desarrollo del concurso de ascenso se inscribe un número menor de empleados escalafonados en carrera por empleo a proveer, el concurso continuará adelantándose para procurar la movilidad vertical de quienes superen el proceso selectivo.Los empleos públicos no provistos serán ofertados en concurso de ingreso.

Artículo 31. ***Requisitos para participar en el concurso de ascenso***. Para participar en los concursos o procesos de selección de ascenso, el empleado de carrera deberá cumplir los siguientes requisitos:

31.1 Acreditar derechos de carrera en el Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

31.2 Reunir los requisitos y condiciones exigidos para el desempeño del empleo, según se establece en el Manual Específico de Requisitos y Funciones.

31.3 Haber obtenido calificación bueno en la evaluación del desempeño del año inmediatamente anterior.

31.4 No existir decisión administrativa ejecutoriada que haya declarado responsable disciplinariamente por falta grave al empleado público de carrera dentro de los tres (3) años anteriores a la convocatoria.

31.5 No existir decisión administrativa o judicial ejecutoriada que haya declarado responsable penal, o fiscalmente al empleado público de carrera dentro de los tres (3) años anteriores a la convocatoria.

Parágrafo 1. La Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, al reportar la Oferta Pública de Empleos, deberá identificar aquellos que se deben proveer a través del concurso de ascenso. La Comisión Nacional del Servicio Civil validará la información y determinará el tipo de concurso en el acto administrativo que fije las reglas del proceso de selección.

Parágrafo 2. Para efectos del numeral 31.3 y para aquellos empleados que, por encontrarse en situación administrativa, no cuenten con evaluación del desempeño en el año inmediatamente anterior se tendrá en cuenta la última evaluación del desempeño siempre y cuando esta no tenga una antigüedad superior a cuatro (4) años.

Artículo 32. ***Etapas del proceso de selección para ingreso y ascenso***. El proceso de selección para el ingreso o ascenso de los empleos públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN comprende: (i) la convocatoria; (ii) el reclutamiento; (iii) la aplicación y evaluación de las pruebas de selección; (iv) la conformación de la lista de elegibles y (v) la vinculación a la carrera en período de prueba.

El contenido y objeto de estas etapas se define a continuación:

32.1 Convocatoria. Es el acto administrativo expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, que previa coordinación y planeación con la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, determina de manera precisa las reglas a que ha de sujetarse el proceso de selección para el ingreso o ascenso en el Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

La convocatoria es la ley del concurso y sólo podrá variarse mediante acto administrativo debidamente motivado y con plena divulgación a todos los participantes, por fuerza mayor o caso fortuito o cuando concurra alguna de las causales de corrección o modificación del acto previstas en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, con la debida antelación, para no alterar las condiciones de igualdad en que debe realizarse el concurso.

Será requisito para la expedición del acto administrativo de convocatoria contar previamente con el correspondiente certificado de disponibilidad presupuestal para atender el costo del concurso, así como para amparar los nombramientos que se deriven del mismo.

32.2 Reclutamiento. En esta etapa del concurso, se realiza la inscripción del mayor número de aspirantes posible que reúnan los requisitos debidamente comprobados, para el desempeño del empleo o empleos objeto del concurso, conforme a las reglas específicas establecidas en la convocatoria.

32.3 Aplicación y evaluación de las pruebas de selección. Los aspirantes al ingreso o ascenso a los empleos públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, que fueren admitidos por reunir los requisitos exigidos en la convocatoria, deberán presentar las pruebas o instrumentos de selección correspondientes, las cuales tienen como finalidad valorar y calificar los conocimientos, competencias laborales, aptitudes, habilidades y potencialidades del aspirante.

Las pruebas o instrumentos de selección, así como la evaluación y su calificación, se regirán por las siguientes reglas:

a) Mínimo se realizarán 2 pruebas, una de las cuales será un examen de conocimiento y/o de aplicación que tendrá carácter eliminatorio. Las restantes pruebas que se realicen tendrán carácter clasificatorio.

b) La convocatoria establecerá el número y clases de pruebas señalando cuales tienen carácter eliminatorio y/o clasificatorio.

c) La convocatoria determinará las pruebas de confiabilidad e integridad a aplicar en los concursos de ingreso y ascenso.

d) Las pruebas aplicadas o a utilizarse en los procesos de selección tienen carácter reservado, solo serán de conocimiento de las personas que indiquen la Comisión Nacional del Servicio Civil en desarrollo de los procesos de reclamación.

e) Se diseñarán para identificar y medir las competencias de los aspirantes, de acuerdo con lo señalado en el Manual Específico de Requisitos y Funciones.

f) Tendrá derecho a integrar la lista quien obtenga como mínimo el puntaje total aprobatorio que se establezca en la convocatoria.

g) La valoración de estos factores se efectuará a través de medios técnicos,

que correspondan a criterios de objetividad e imparcialidad y con observancia del principio constitucional de transparencia en el ejercicio de la función administrativa.

32.4 Lista de Elegibles. La lista de elegibles se conformará en estricto orden de mérito de acuerdo con la sumatoria de los puntajes ponderados obtenidos por el aspirante de las pruebas de selección definidas en la convocatoria. La Comisión Nacional del Servicio Civil enviará la lista de elegibles a la Entidad dentro de los 10 días hábiles siguientes para realizar, en estricto orden de resultados, los correspondientes nombramientos en periodo de prueba.

32.5 Nombramiento en periodo de prueba. Será de seis (6) meses contados a partir de la posesión en el empleo en el cual fue nombrado el aspirante. Al finalizar el periodo, el empleado público será calificado en su desempeño aplicando los criterios que se determinen en los instrumentos de evaluación de acuerdo con lo dispuesto en el presente decreto ley. Si la calificación que se obtiene es insuficiente, la Entidad declarará la insubsistencia y hará el correspondiente nombramiento en periodo de prueba siguiendo el orden de la lista de elegibles. Si quien obtiene la calificación de insuficiente ya es empleado de carrera y el concurso implica un ascenso, deberá retornar al empleo público anterior respecto del cual se generó durante este tiempo la correspondiente situación administrativa.

Artículo 33. ***Ejecución oportuna de los procesos de selección.*** En consideración a los principios de celeridad y eficacia de la función administrativa de que trata el artículo 209 de la Constitución Política, y para un adecuado y oportuno funcionamiento del Sistema Específico de Carrera Administrativa, el tiempo de duración del proceso de selección, desde el acto de convocatoria hasta la conformación de las listas de elegibles, será máximo de doce (12) meses.

Artículo 34. ***Periodicidad de los concursos.*** Cada año se deberá convocar a concurso para la provisión definitiva de los empleos de la planta de personal de la Entidad.

Artículo 35. ***Notificaciones y comunicaciones.*** Las notificaciones y comunicaciones a quienes participen en los concursos para la provisión de empleos de Carrera Administrativa, de Administración y de Control Tributario, Aduanero y Cambiario en la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, se realizará utilizando para el efecto los medios electrónicos, tales como la página web de la Comisión Nacional del Servicio Civil y de la Entidad, así como los correos electrónicos registrados por los participantes en los concursos respectivos. Los términos serán los establecidos en las normas del sistema general de carrera administrativa.

Artículo 36. ***Uso de lista de elegibles***. Una vez provistos los empleos objeto del concurso, la lista de elegibles tendrá una vigencia de un (1) año, contado a partir de su firmeza.

La lista de elegibles deberá ser utilizada en estricto orden descendente para vacantes generadas con posterioridad a la convocatoria, siempre y cuando los requisitos del empleo sean los mismos y sus funciones iguales o equivalentes.

Parágrafo 1. Si al hacer uso de la lista de elegibles no se acepta el nombramiento o no se acude a la posesión dentro del término establecido en las normas legales se entenderá que la persona queda excluida de la lista y se continuará con la provisión de los empleos en estricto orden de resultados.

Parágrafo 2. Para asegurar que la Entidad adelante sus competencias en todas las seccionales y delegadas con altos niveles de excelencia y con los mejores perfiles profesionales, los empleados públicos que superen el periodo de prueba deberán permanecer en el lugar o sede donde se encuentra el empleo público mínimo dos (2) años. Lo anterior sin perjuicio de las potestades que corresponde al Director de reubicación de los empleos públicos en la planta global y flexible y, en general, de manejo de personal para atender las necesidades del servicio.

Parágrafo transitorio. En aplicación de los principios de economía, sostenibilidad fiscal y austeridad del gasto, las listas de elegibles resultantes de los concursos realizados en virtud del parágrafo transitorio del artículo 32 del Decreto-Ley 071 de 2020, luego de que los empleos ofertados sean provistos en estricto orden de méritos, deberán ser utilizadas dentro del término de su vigencia para proveer vacantes generadas con posterioridad a las convocatorias, así como aquellas derivadas de la ampliación de la planta de personal, siempre y cuando los requisitos del empleo sean los mismos y sus funciones iguales o equivalentes.

El proceso de selección cuya convocatoria y reglas se encuentran establecidas en el Acuerdo No. CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2022, seguirá su curso con independencia de la etapa en que se encuentre y, una vez conformada la lista de elegibles, esta deberá ser utilizada dentro del término de su vigencia para proveer las vacantes ofertadas y aquellas que se generen con posterioridad derivadas de la ampliación de la planta de personal, siempre y cuando los requisitos del empleo sean los mismos y sus funciones iguales o equivalentes.

En todo caso, las listas de elegibles a que hace referencia el presente parágrafo transitorio no podrán utilizarse si el empleo público se encuentra provisto mediante encargo o provisionalidad. Estos cargos públicos deberán ser ofertados en una nueva convocatoria aplicando las reglas previstas en este Decreto-Ley.

Artículo 37. ***Reclamaciones***. Contra las decisiones que afecten de manera individual, particular y concreta a quienes se inscriban para participar en los concursos, en cualquiera de sus etapas, solamente procederá la reclamación en única instancia ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Lo anterior de conformidad con las disposiciones que regulan el procedimiento ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, la cual podrá delegar el conocimiento y decisión de las reclamaciones en el organismo que prepare, evalúe y califique las pruebas.

Artículo 38. ***Abstención de nombramiento***. Recibida la lista de elegibles y previo a efectuar el nombramiento, la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN verificará el cumplimento de los requisitos y calidades de quienes la conforman, según lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, las normas que los modifiquen o sustituyan, y en concordancia con los artículos 4 y 5 de la Ley 190 de 1995.

De encontrarse que alguno de los elegibles no cumple con los requisitos, mediante acto administrativo motivado, la Entidad se abstendrá de efectuar el nombramiento en período de prueba. Contra dicho acto administrativo procede el recurso de reposición, el cual deberá ser resuelto dentro de los dos (2) meses siguientes a su interposición.

Artículo 39. ***Movilidad vertical.*** La movilidad vertical se presenta cuando existe cambio de categoría y grado, por tanto, se provee de manera definitiva a través de concurso de ascenso un empleo de superior jerarquía.

La Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN procurará la movilidad vertical mediante concursos de ascenso identificando los empleos públicos en el porcentaje establecido en este Decreto – Ley, en cada una de las ofertas de empleo. En los concursos de ascenso como criterios de evaluación con carácter clasificatorio se tendrá en cuenta la experiencia adquirida al interior de la Entidad y los resultados de las evaluaciones de desempeño de los últimos tres años. Así mismo, no se requerirá la medición de competencias comportamentales generales y específicas del empleado público cuando estas ya han sido acreditadas previamente por la Entidad. En los periodos de prueba se debe tener presente que la adquisición de nuevas competencias laborales y responsabilidades constituye parte del proceso de aprendizaje y conocimiento acumulado que el empleado público de carrera administrativa desarrolla en el ejercicio de las funciones.

Los empleos públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN se agrupan en los niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial.

En el sistema específico de carrera administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN la categoría y el grado identifica la posición jerárquica que ocupa un empleo público dentro del correspondiente nivel.

La correcta agrupación de empleos públicos dentro de una categoría y grado jerárquico requiere la revisión y modificación de la planta de personal y del Manual Específico de Requisitos y Funciones.

CAPÍTULO VI

PROCESO DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Artículo 40. ***Formación y capacitación***. Es el proceso sistemático, integral y continúo orientado al mejoramiento de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, personales y grupales de los empleados públicos de la -DIAN, sin distingo del tipo de vinculación laboral, con el fin de incentivar su desarrollo profesional y lograr un nivel óptimo en la prestación de los servicios de la Entidad.

Artículo 41. ***Objetivos del proceso de formación y capacitación***. El proceso de formación y capacitación debe estar orientado a propiciar el desarrollo y la formación permanente de los empleados de la Entidad, con miras a atender las necesidades del servicio y fortalecer las competencias que requiere el empleado.

Artículo 42. ***Plan Institucional de Capacitación -PIC.*** De acuerdo con las políticas y lineamientos de formación y capacitación que imparta el Departamento Administrativo de la Función Pública, la dependencia o dependencias que tengan a su cargo la gestión y administración de personal, propondrá anualmente el respectivo componente de capacitación del Plan Estratégico de Talento Humano.

Las Direcciones Seccionales y demás dependencias de la Entidad, propondrán ante la dependencia competente, las necesidades de capacitación que requieran, a fin de que estas puedan ser analizadas, aprobadas e incorporadas en el componente de capacitación institucional.

Los planes institucionales de capacitación regirán para la vigencia fiscal correspondiente.

Artículo 43. ***Programa de inducción y programa de reinducción***. El

componente de capacitación del Plan Estratégico de Talento Humano debe contemplar el programa de inducción y el programa de reinducción. El primero dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional y a su nuevo empleo, durante el término que señale la reglamentación interna; el segundo dirigido a todos los empleados de la Entidad, cuando se presenten cambios organizacionales y normativos que ameriten ser comunicados y asumidos por todos.

Parágrafo. Los programas de inducción y reinducción se podrán adelantar por parte de la Entidad en forma presencial y/o virtual.

Artículo 44. ***Programa de salvaguarda de la información generada en el ejercicio del empleo.*** Uno de los componentes de capacitación del Plan Estratégico de Talento Humano debe contemplar un programa encaminado a gestionar el conocimiento tácito y explicito que se genera en el ejercicio mismo de las funciones del empleo mediante procedimientos internos encaminados a su salvaguarda cuando se presenten nuevos ingresos, ascensos, traslados y retiros del servicio con la contribución de todos los procesos en especial de las áreas relacionadas con tecnología, analítica y seguridad de la información.

Artículo 45. ***Programa encaminado al desarrollo de nuevas competencias laborales.*** Uno de los componentes de Capacitación del Plan estratégico de talento humano estará encaminado a generar competencias laborales que le permitan a los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN adquirir habilidades gerenciales, de manejo de personal, coordinación y evaluación de equipos de trabajo y transmisión del conocimiento adquirido en la función a efectos de viabilizar los procesos de movilidad del personal, la asunción de mayores responsabilidades enmarcadas en el perfil profesional de los empleos públicos y posibilitar, en el caso de los empleados de carrera administrativa, las designaciones, asignaciones o comisiones para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción.

Artículo 46. ***Participantes de los procesos de formación y capacitación***. A los programas de formación y capacitación que, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal ofrezca la Entidad, tendrán acceso los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, vinculados a ella a través de las diferentes modalidades, en los términos y condiciones fijadas por la Entidad para cada programa en particular.

CAPÍTULO VII

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Artículo 47. ***Evaluación del desempeño de empleados públicos de carrera administrativa.*** La evaluación del desempeño es la valoración de la gestión individual de los empleados públicos de carrera administrativa efectuada anualmente. La evaluación debe ser motivada y realizarse de forma transparente, sistemática y periódica con el propósito de medir con objetividad los resultados, logros y competencias de los empleados en el desempeño de su empleo e identificar oportunidades de mejora y desarrollo que se requieren para su formación. Los instrumentos de evaluación de desempeño, en todo caso, deben contemplar un análisis integral de la labor del empleado público que refleje de manera efectiva cómo se desarrollan las funciones y el impacto de las mismas en el ejercicio de las competencias asignadas a la Entidad.

Artículo 48. ***Etapas del proceso de evaluación del desempeño***. El sistema de evaluación del desempeño adoptado por el Director General comprenderá las siguientes etapas para el proceso de evaluación del desempeño:

48.1 Concertación: Etapa en la que se establece un acuerdo entre el jefe inmediato y el empleado público de carrera respecto de los compromisos laborales y las competencias funcionales y/o comportamentales que serán objeto de evaluación.

Este ejercicio se llevará a cabo durante el primer mes del periodo a evaluar. Una vez finalizado este término sin que se llegue a un acuerdo, el jefe inmediato establecerá los compromisos laborales y determinará las competencias funcionales y/o comportamentales que deben ser objeto de evaluación, dejando la correspondiente constancia en la Subdirección de Desarrollo del Talento Humano.

48.2 Seguimiento: La evaluación del desempeño debe basarse en evidencia que denote los logros y desaciertos en el desarrollo de las funciones, tareas y responsabilidades efectivamente asignadas. Por ello, el seguimiento laboral debe ser continuo a efectos de verificar el nivel de avance en el cumplimiento de los compromisos laborales concertados y el desarrollo de competencias laborales. Este seguimiento permitirá formular los correctivos y recomendaciones que se requieran para el mejoramiento del desempeño funcional y comportamental del evaluado.

48.3 Calificación: Corresponde a la medición de los resultados obtenidos por el empleado público durante el periodo evaluado conforme a las evidencias que dieron cuenta de su desempeño y comportamiento.

Artículo 49. ***Categorías de la evaluación de desempeño.*** La evaluación del desempeño de los empleados pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y

Aduanas Nacionales -DIAN tendrá como resultado alguna de las siguientes categorías: (i) bueno, (ii) aceptable o (iii) insuficiente. Las categorías, escalas y demás elementos de la evaluación del desempeño deben desarrollarse y pueden ser ampliadas en el sistema de evaluación del desempeño que adopte el Director General de la Entidad siguiendo los criterios generales que defina la Comisión Nacional del Servicio Civil.

El empleado público de carrera que obtenga una calificación aceptable debe someterse a un plan de mejoramiento que le permita alcanzar un mejor desempeño en el ejercicio de las responsabilidades, funciones y tareas asignadas y reforzar y/o desarrollar competencias laborales.

El empleado público de carrera que obtenga calificación insuficiente deberá ser desvinculado del cargo adelantando el correspondiente procedimiento de declaratoria de insubsistencia.

Artículo 50. ***Evaluación del desempeño, estímulos e incentivos laborales***. La evaluación de desempeño constituye un elemento a tener en cuenta para el otorgamiento de estímulos e incentivos a los empleados públicos del Sistema Específico de Carrera Administrativa, con el propósito de fomentar una cultura basada en la excelencia; afianzar el sentido de pertenencia con la Entidad; fortalecer las competencias y el plan de desarrollo de cada uno de los empleados de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

Artículo 51. ***Efectos de la evaluación del desempeño.*** La evaluación del desempeño se tendrá en cuenta para:

51.1 Determinar la permanencia en el servicio.

51.2 Adquirir derechos de carrera y/o ascender dentro de ella.

51.3 Otorgar estímulos e incentivos.

51.4 Conceder comisiones para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción.

51.5 Establecer rutas de movilidad.

51.6 Acceder y mantener el encargo.

51.7 Participar en los procesos de selección para ascensos.

51.8 Conceder comisiones de estudio.

51.9 Planificar la formación y la capacitación.

51.10 Mejorar el clima laboral y orientar la cultura organizacional.

51.11 Valorar el modelo de gestión de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

51.12 Redefinir perfiles profesionales, equipos de trabajo y cuadros de empleo.

Artículo 52. ***Obligación de evaluar el desempeño.*** El jefe inmediato del empleado público será el responsable de evaluar el desempeño laboral del personal a su cargo, sin perjuicio de la participación en la evaluación de otros empleados de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN que hayan intervenido en los procesos en los cuales concurra el evaluado.

La evaluación del desempeño deberá ser motivada y será indispensable que la Entidad soporte la valoración realizada a través de evidencias que den cuenta tanto del cumplimiento como del incumplimiento de los compromisos. De igual manera, sólo se podrá evaluar el desempeño laboral respecto de las funciones efectivamente asignadas al empleado de carrera administrativa.

Para estos efectos, los evaluadores deberán aplicar la metodología que apruebe para tal fin el Director General de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

De conformidad con el Código General Disciplinario o las normas que lo modifiquen o sustituyan, el incumplimiento del deber de evaluar de manera oportuna constituye falta disciplinaria, sin que esto lo exonere de cumplir con su obligación y aplicar rigurosamente el procedimiento señalado para la evaluación.

Artículo 53. ***Declaratoria de insubsistencia.*** El nombramiento del empleado público del Sistema Específico de Carrera Administrativa, deberá declararse insubsistente en forma motivada, cuando obtenga calificación correspondiente a la categoría o nivel "insuficiente" como resultado de la evaluación definitiva.

Podrá declararse la insubsistencia como resultado de una evaluación de desempeño extraordinaria cuando sobre evidencia se establezca que existe un incumplimiento sistemático de las funciones que comprometa de manera grave el funcionamiento de la Entidad y, en general, las necesidades del servicio. Esta posibilidad podrá utilizarse cuando haya transcurrido como mínimo tres meses de la evaluación final, comprendiendo todo el periodo no evaluado y sin desconocer las evaluaciones eventuales realizadas.

Contra el acto administrativo que declara la insubsistencia procede el recurso de reposición.

Artículo 54. ***Sistema de evaluación de los empleados públicos del Sistema***

Específico de Carrera. En desarrollo de las facultades de gestión y administración del talento humano de la Entidad, el Director General de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN de acuerdo con los criterios generales fijados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante resolución, adoptará el sistema de evaluación del desempeño de los empleados públicos del Sistema Específico de Carrera.

Este sistema tendrá en cuenta parámetros objetivos, cualitativos y cuantitativos previamente señalados al cumplimiento de metas y objetivos institucionales. Lo anterior de conformidad al plan anual de gestión adoptado para cada una de las dependencias.

No podrá incidir en la evaluación del desempeño la afectación que en el ejercicio de las funciones se ocasione como consecuencia de licencias de enfermedad debidamente acreditadas. En estos supuestos se deberá hacer el correspondiente ajuste en los compromisos que son objeto de medición.

En el acto administrativo que adopte el sistema se deberán definir los períodos de calificación, los componentes, las escalas de valoración con su respectiva interpretación; el puntaje mínimo satisfactorio y el que indique el nivel de excelencia para efectos de estímulos, incentivos, criterios de desempate para su otorgamiento y el procedimiento de comunicación.

Contra la evaluación del desempeño de los empleados públicos del Sistema Específico de Carrera procederá el recurso de reposición ante el responsable de evaluar y el recurso de apelación ante el superior inmediato de éste.

Artículo 55. ***Evaluación del Desempeño de los Empleados Públicos de Libre Nombramiento y remoción.*** El Director General podrá diseñar instrumentos y metodologías para evaluar el desempeño de los empleados de libre nombramiento y remoción sin que la existencia de éstos desnaturalice la competencia discrecional de retiro que le es reconocida.

Artículo 56. ***Medición del desempeño laboral de los Empleados Públicos nombrados en provisionalidad.*** Corresponde al director general adoptar la metodología de medición laboral aplicable a los provisionales para que estos puedan ser partícipes de los planes de capacitación, estímulos e incentivos. Así mismo, dicha metodología servirá para motivar los actos administrativos de desvinculación cuando no se desarrollen adecuadamente las funciones del empleo.

En todo caso, la motivación del retiro del servicio antes de que finalice la causa que dio lugar a la provisionalidad deberá garantizar:

a) La existencia de un procedimiento administrativo previo.

b) El respeto por el derecho de contradicción y de defensa, y.

c) La constatación del inadecuado al desempeño a través de evidencias objetivas.

La metodología de medición laboral prevista en el presente artículo contendrá categorías que reflejen el adecuado cumplimiento de las funciones asignadas y el desarrollo de las competencias laborales.

CAPÍTULO VIII

COMPETENCIAS LABORALES

Artículo 57. ***Competencias laborales***. Se definen como la capacidad de una persona para desarrollar en diferentes contextos, con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados, las funciones inherentes a un empleo. Esta capacidad está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que deben poseer, demostrar y mejorar los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

Las competencias laborales son de dos (2) tipos:

57.1 Competencias funcionales.

57.2 Competencias comportamentales.

Artículo 58. ***Competencias funcionales.*** Hacen referencia a las habilidades y conocimientos aplicados que debe tener el empleado público de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN para llevar a cabo las funciones de su empleo, de conformidad con los criterios de calidad definidos por la Entidad. En el Manual Específico de Requisitos y Funciones se indicarán las competencias funcionales para el adecuado desempeño de cada cargo.

Artículo 59. ***Competencias comportamentales.*** Hacen referencia al conjunto de atributos personales que caracterizan la conducta del empleado público, los cuales favorecen el desempeño exitoso de las tareas y funciones asignadas, así como la adecuada interacción con diferentes grupos de interés de acuerdo con los principios del código de integridad adoptado por la Entidad.

Artículo 60. ***Normalización y certificación de competencias laborales.*** La identificación, definición, normalización, evaluación y certificación de las

competencias laborales que deben demostrar y desarrollar los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN deberán adelantarse por la dependencia o dependencias que tengan a su cargo la gestión y administración de personal.

Artículo 61. ***Identificación y definición de competencias laborales***. Las competencias laborales identificadas y definidas deberán estar incluidas en el Manual Específico de Requisitos y Funciones, y constituyen uno de los componentes principales del proceso de movilidad que se adopte para la Entidad.

CAPÍTULO IX

SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Artículo 62. ***Concepto.*** Las situaciones administrativas son las diferentes circunstancias en las que pueden encontrarse los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, vinculados a ésta a través de las diversas modalidades previstas en el presente Decreto-Ley, durante el desarrollo de su relación laboral de carácter legal y reglamentario con la Entidad.

Artículo 63. ***Competencia.*** El Director General o su delegado, tiene la facultad para decidir las diferentes situaciones administrativas de los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN.

Artículo 64. ***Situaciones administrativas.*** Los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN pueden encontrarse en cualquiera de las siguientes situaciones administrativas:

64.1 En servicio activo. Los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN en servicio activo estarán en disponibilidad para atender el cumplimiento de sus funciones en forma permanente, según las necesidades del servicio y pueden encontrarse en situación de:

a) Designación de Jefatura.

b) Designación en empleo de Asesor.

c) Asignación de Jefatura.

d) Encargo.

e) En comisión de servicios.

f) En comisión especial de servicios.

64.2 Separados temporalmente del servicio.

a) En licencia ordinaria no remunerada.

b) En licencia de maternidad o paternidad.

c) En licencia por enfermedad general o profesional o accidente de trabajo.

d) En licencia remunerada para participar en eventos deportivos.

e) En licencia remunerada por luto.

f) En permiso.

g) En suspensión del ejercicio del cargo por orden judicial, disciplinaria o fiscal.

h) En comisión de estudio.

i) En comisión para desempeñar empleo de libre nombramiento y remoción.

j) En comisión para cumplir período de prueba.

k) Comisión de capacitación.

l) Comisión para investigación.

m) En comisión sindical.

n) En vacaciones.

Artículo 65. ***Designación de jefatura.*** La designación de Jefatura es la situación administrativa por medio de la cual los empleados públicos del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN desempeñan las funciones de dirección, coordinación, supervisión y control de la Entidad y sus diferentes dependencias.

Artículo 66. ***Reglas de la designación de jefatura***. La designación de jefatura se hará en forma indefinida; no obstante, el Director General o en quien este delegue, podrá darla por terminada en cualquier momento o por desvinculación del empleado

del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Entidad.

El empleado deberá tomar posesión de la designación de jefatura dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su comunicación.

El empleado designado, mientras permanezca en dicha situación, tendrá derecho a devengar:

66.1 La prima de dirección fijada para cada jefatura, y

66.2 La diferencia salarial entre la asignación básica del cargo del cual es titular y la asignación básica del cargo de referencia que corresponda a la jefatura en la cual es designado.

Igualmente, durante el término de la designación en la jefatura, el empleado conservará todas las prerrogativas del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Entidad.

Para todos los efectos legales, quienes sean designados para desempeñar una jefatura, se identificarán como jefes de la respectiva dependencia utilizando la denominación de ésta.

El ejercer la designación de jefatura hace parte de los deberes de todo empleado público de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

Al cesar la designación de jefatura, el empleado se reintegrará automáticamente al cargo del Sistema Específico de Carrera Administrativa del que es titular y continuará devengando únicamente la respectiva asignación básica, sin que ello implique desmejoramiento salarial en ningún caso.

Artículo 67. ***Requisitos de la designación de jefatura***. La designación de jefatura tendrá lugar, siempre y cuando, concurran las condiciones que se señalan a continuación:

67.1 **Jefaturas del Nivel Directivo:** El empleado del Sistema Específico de Carrera Administrativa a designar debe cumplir con los requisitos que establezca el Manual de Requisitos y Funciones para el respectivo empleo.

67.2 **Jefaturas de División y Grupo Interno de Trabajo:** El empleado del Sistema Específico de Carrera Administrativa a designar debe cumplir con los requisitos de educación, experiencia y competencias que establezca el perfil de la jefatura que defina la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

67.3 **Los empleos de Director Seccional:** Serán provistos mediante la figura de

la designación con funcionarios del Sistema Especifico de Carrera Administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, salvo los de Director Seccional de Aduanas o de Director Seccional de Impuestos y Aduanas, cuya sede esté ubicada en cruce de frontera o terminal marítimo o fluvial, que podrán ser provistos con personal activo de las Fuerzas Armadas o de la Policía Nacional.

La designación de empleados del Sistema Específico de Carrera Administrativa en los empleos señalados en el numeral 67.1, se entiende sin perjuicio de la opción del nominador de efectuar la provisión mediante nombramiento ordinario.

Artículo 68. ***Designación en empleo de Asesor***. La designación en empleo de Asesor es la situación administrativa por medio de la cual los empleados públicos del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN desempeñan las funciones de los empleos del nivel jerárquico Asesor de la Planta de Personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN.

Esta designación, en lo que le sea compatible, se rige por las mismas reglas y requisitos fijados para la figura de la designación de jefatura.

Parágrafo. La designación de empleados de carrera del Sistema Específico de Carrera Administrativa en cargos del nivel Asesor será realizada, sin perjuicio de la opción del nominador de efectuar la provisión mediante nombramiento ordinario de estos empleos que son de libre nombramiento y remoción, según lo previsto en el presente Decreto-Ley.

Artículo 69. ***Vacancias en la designación de jefatura.*** Las vacancias de los empleados públicos nombrados o designados en una jefatura, podrá solventase haciendo uso del encargo o la asignación según corresponda.

Artículo 70. ***Asignación de jefatura***. En los casos de vacancia de los empleados públicos nombrados o designados en una jefatura, podrán asignarse dichas funciones, a un empleado que pertenezca al Sistema Especifico de Carrera en la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN para que las ejerza en forma temporal.

Artículo 71. . ***Reglas de la asignación de jefatura***. La asignación se hará por un término máximo de un (1) año que solo podrá prorrogarse por seis (6) meses más cuando las necesidades del servicio así lo requieran. No obstante, el Director General, podrá darla por terminada en cualquier momento.

Si la asignación de jefatura es generada por vacancia definitiva, el asignado, mientras permanezca en dicha situación, tendrá derecho a percibir la asignación básica del grado salarial al que corresponde la jefatura, al igual que la prima de dirección fijada para la misma.

El empleado deberá tomar posesión de la asignación de jefatura dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su comunicación.

El ejercer la asignación de jefatura hace parte de los deberes de todo empleado público de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

Artículo 72. ***Requisitos de la asignación de jefatura.*** La asignación de jefatura tendrá lugar, siempre y cuando, concurran las condiciones que se señalan a continuación:

72.1 **Jefaturas del Nivel Directivo:** El empleado del Sistema Específico de Carrera a ser asignado debe cumplir con los requisitos que establezca el Manual de Requisitos y Funciones para el respectivo empleo.

72.2 **Jefaturas de División y Grupo Interno de Trabajo:** El empleado del Sistema Específico de Carrera a ser asignado debe cumplir con los requisitos de educación y experiencia que establezca el perfil de la jefatura definido por la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

Artículo 73. ***Requisito especial para designación o asignación de Jefatura, designación en empleo de Asesor o comisión para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción.*** Como medida de observancia y amparo de los derechos contemplados mediante la Ley 1257 de 2008 y demás normas concordantes, no podrá ser designado o asignado en jefatura, quien fuere condenado en primera instancia por conductas que atenten contra la libertad, integridad o formación sexuales en los últimos cinco (5) años aun cuando el recurso de apelación, si lo hubiere, no haya sido decidido.

Tampoco podrá ser designado o asignado en jefatura, o ser designado en empleo de asesor o ser comisionado para desempeñar cargo de libre nombramiento y remoción, quien en segunda instancia haya sido condenado penalmente por delitos que atenten contra la libertad, integridad o formación sexuales, en los últimos cinco (5) años o se encuentren en trámite los recursos extraordinarios.

Cuando se presente alguna de las situaciones previstas en los incisos anteriores, el Director General dará por terminada la situación administrativa mediante acto administrativo motivado en tales circunstancias.

Artículo 74. . ***Encargo.*** La situación administrativa de encargo se rige por lo señalado en el presente Decreto-Ley.

Artículo 75. ***Comisión de Servicios.*** La comisión de servicios se presenta cuando un empleado público de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN ejerce temporalmente las funciones propias de su empleo en lugar diferente de la sede habitual de su trabajo o cumple misiones especiales, en el país o en el exterior.

También puede otorgarse para asistir a cursos de inducción, reinducción, capacitación o actualización, reuniones, conferencias, seminarios, para realizar trabajos de investigación o visitas de observación que interesen a la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

El cumplimiento de las comisiones de servicios hace parte de los deberes de todo empleado público de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

Artículo 76. ***Viáticos y gastos de transporte.*** La comisión de servicios puede dar lugar al pago de viáticos y gastos de transporte, los cuales se fijarán en el acto administrativo que la confiere, de conformidad con la normativa vigente.

Cuando la totalidad de los gastos que genere la comisión de servicios sean asumidos por otra entidad u organismo no habrá lugar al pago de viáticos y gastos de transporte por parte de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN. Tampoco habrá lugar a su pago cuando la comisión de servicios se confiera dentro de la misma ciudad.

Si los gastos que genera la comisión son asumidos de forma parcial por otra entidad u organismo, únicamente se reconocerá la diferencia.

Artículo 77. ***Término de las comisiones de servicio.*** El término de duración de las comisiones de servicio en la Entidad será hasta por noventa (90) días, salvo aquellas que recaigan en empleados públicos que cumplan funciones de inspección, vigilancia, control y fiscalización tributaria, aduanera y/o cambiaria.

La comisión de servicios será concedida mediante acto administrativo conforme a las disposiciones vigentes.

No estarán sujetas a los términos de duración establecidos en el inciso anterior las comisiones que por su naturaleza exijan una duración mayor, a juicio del Director General de la Entidad.

El acto administrativo que confiere la comisión de servicios indicará el término de su duración. La comisión de servicios al exterior se concederá por el tiempo

estrictamente necesario para el cumplimiento del objeto de la misión de conformidad con el término dispuesto en el presente artículo.

Artículo 78. ***Comisión especial de servicios.*** La comisión especial de servicios se presenta cuando se designa a un empleado público de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN para ejercer temporalmente funciones relacionadas con la planeación, seguimiento, desarrollo, ejecución y/o implementación de proyectos estratégicos de la Entidad que requieren dedicación exclusiva, ya sea en su sede habitual de trabajo o en una sede diferente.

Los empleados públicos que se encuentren en comisión especial de servicios mantendrán las mismas condiciones salariales aplicables al momento de ser designado, sin perjuicio de los estímulos o incentivos adicionales que pudieran establecerse.

Artículo 79. ***Permiso del Gobierno***. Cuando la comisión de servicios al exterior surja con ocasión de una invitación de gobierno extranjero u organismo internacional, y medien las circunstancias establecidas en el artículo 129 y en el numeral 18 del artículo 189 de la Constitución Política, se deberá tramitar el permiso respectivo ante el Gobierno Nacional.

Artículo 80. ***Comisión de carácter reservado***. El empleado público se encuentra en comisión de carácter reservado cuando, en consideración del Director General de la -DIAN, y en virtud de la protección de la seguridad fiscal del Estado Colombiano y del orden público económico nacional, la naturaleza de las labores que vaya a desarrollar exija su realización de manera secreta, para garantizar y proteger sus resultados.

Los gastos de transporte y viáticos que se originen en el cumplimiento de las comisiones de carácter reservado estarán a cargo de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, independientemente de que el empleado comisionado sea o no empleado público de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

El término de duración de esta clase de comisiones se fijará en cada caso particular por el Director General.

El Director General implementará los mecanismos y la forma del otorgamiento y legalización de este tipo de comisiones, con el fin de garantizar su total confidencialidad.

Artículo 81. ***Comisión de capacitación***. La comisión de capacitación se podrá conceder con el objeto de desarrollar actividades de formación y docencia de los empleados públicos, o para asistir a eventos especiales de capacitación oficiales y

privados. El empleado comisionado tendrá derecho a recibir su remuneración, gastos de transporte y viáticos. El término de duración de esta comisión se fijará en el acto que la conceda y, en todo caso, no podrá ser superior a tres (3) meses.

Artículo 82. ***Comisión para investigación***. Por cada cinco (5) años de servicios y en reconocimiento a méritos especiales se podrá otorgar al empleado que presente un plan de investigación de interés para la Entidad, comisión hasta por seis (6) meses para que lleve a cabo dicha labor. En este evento, el empleado tendrá derecho a la remuneración del cargo del cual es titular.

El empleado tendrá autonomía para fijar sus condiciones y horarios de trabajo, pero deberá presentar al vencimiento de la mitad del término de la comisión, un informe sobre el trabajo, so pena de la pérdida del tiempo restante de comisión.

Finalizada la comisión, el empleado deberá presentar el trabajo correspondiente al Director General de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, quien designará un jurado evaluador. El incumplimiento de la obligación de presentar el informe final dará lugar a la correspondiente investigación disciplinaria.

Artículo 83. ***Comisión de estudios***. Se podrá conferir comisión de estudios en el país o en el exterior, a los empleados públicos que ostenten derechos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

La comisión de estudios es conferida para permitir al empleado público participar en cursos de capacitación, estudios de posgrado o realizar estudios relacionados o afines con las funciones del cargo o de la Entidad, siempre que no afecte la buena marcha del servicio.

Artículo 84. ***Duración de la comisión de estudios***. Las comisiones de estudios podrán conferirse hasta por dos (2) años, prorrogables por una sola vez, hasta por un (1) año. La prórroga mencionada anteriormente es aplicable cuando se trata de adquirir un título universitario de pregrado o posgrado y por causas debidamente justificadas.

Así mismo, las comisiones de estudios podrán otorgarse por medio tiempo o por tiempo completo.

El término será señalado en el acto administrativo correspondiente, el cual deberá incluir, además, el tiempo requerido para los desplazamientos correspondientes.

Artículo 85. ***Requisitos de la comisión de estudios***. La comisión de estudios solo podrá otorgarse a los empleados que cumplan los siguientes requisitos:

85.1 Haber prestado sus servicios en la Entidad por un tiempo no inferior a un (1)

año.

85.2 Haber obtenido calificación bueno en su última evaluación definitiva.

85.3 No haber sido beneficiario de comisión de estudios durante los cinco (5) años anteriores a la solicitud.

85.4 No haber sido sancionado fiscal o disciplinariamente por faltas graves en los últimos tres (3) años, inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud.

85.5 Concepto escrito favorable del jefe inmediato.

85.6 Suscribir convenio en virtud del cual el empleado se obligue al cumplimiento del objeto para el cual fue conferida la comisión, y a prestar efectivamente sus servicios a la Entidad por un tiempo equivalente al doble del que dure la comisión, contado a partir de la fecha en que se reintegre al servicio.

85.7 Suscribir póliza de garantía de cumplimiento del convenio, por el término de este y seis (6) meses más, por el ciento por ciento (100%) del valor total de los salarios y prestaciones pagadas al empleado durante el término de la comisión, y demás gastos adicionales que se originen a cargo de la Entidad con ocasión de la misma.

85.8 Cuando la comisión surja de una invitación de gobierno extranjero u organismo internacional, y medien las circunstancias establecidas en el artículo 129 y en el numeral 18 del artículo 189 de la Constitución, se deberá tramitar el permiso respectivo ante el Gobierno nacional.

Parágrafo. Para las comisiones de estudios que se concedan por medio tiempo, debe suscribirse convenio mediante el cual el comisionado se compromete a prestar sus servicios a la Entidad, por un tiempo adicional igual al de duración de la comisión.

Adicionalmente, el empleado debe suscribir una póliza de garantía de cumplimiento por el término señalado en el inciso anterior y por el cincuenta (50%) del valor total de los gastos en que haya incurrido la Entidad, con ocasión de la comisión de estudios y los sueldos que el empleado pueda devengar durante el transcurso de su permanencia.

Artículo 86. ***Condiciones de la comisión de estudios***. El otorgamiento de la comisión de estudios se rige por las siguientes reglas:

86.1 Al empleado en comisión de estudios se le pagará la remuneración correspondiente al empleo del cual es titular. En caso de presentarse una reestructuración o movimiento de cargos y el empleado sea incorporado en

un nuevo empleo, recibirá su pago conforme a la asignación salarial mensual fijada para el empleo en el cual fue incorporado.

86.2 La comisión de estudios podrá dar lugar al pago de pasajes aéreos, marítimos o terrestres de clase económica, y a cualquier otro emolumento pactado en el convenio que el comisionado suscriba con la respectiva entidad. La comisión de estudios que se confiera dentro de la misma ciudad no dará lugar al pago de transporte.

86.3 La comisión de estudios en ningún caso dará lugar al pago de viáticos.

86.4 La comisión de estudios no incluirá el pago de inscripción, matrícula y derechos de grado, salvo en casos excepcionales que determine el Director General de la -DIAN, de acuerdo con las necesidades del servicio.

86.5 Al vencimiento de la comisión y en el término que señale el convenio, el empleado comisionado deberá rendir informe a la Entidad que la concede, con los respectivos soportes y certificaciones del desempeño que acrediten los estudios realizados.

86.6 La suscripción del convenio no implica fuero de inamovilidad del servicio, ni desconocimiento de los deberes y obligaciones que le asisten al empleado frente a la Entidad.

Artículo 87. ***Reincorporación al servicio***. Finalizada la comisión de estudios por cualquiera de las causales señaladas en el presente Decreto-Ley, el empleado deberá reincorporarse inmediatamente al ejercicio de sus funciones, y dar cumplimiento a lo pactado en el convenio suscrito, so pena de declararse el abandono del cargo y el incumplimiento del convenio, sin perjuicio de las demás medidas administrativas y disciplinarias a que haya lugar.

Artículo 88. ***Incumplimiento del convenio***. El convenio señalará las causales que generen su incumplimiento. En caso de ocurrir alguna de ellas por causas imputables al empleado comisionado, la Entidad declarará el incumplimiento mediante resolución motivada, previa garantía del derecho de contradicción y defensa. Contra esta resolución proceden los recursos de ley.

En firme la declaratoria de incumplimiento del convenio, se procederá a hacer efectiva la póliza e iniciar el cobro coactivo a que haya lugar.

Parágrafo. La declaratoria de incumplimiento deberá efectuarse una vez constatado el hecho generador y dentro del término por el cual el empleado se comprometió a prestar sus servicios.

Artículo 89. ***Terminación de la comisión de estudios***. La comisión de estudios

termina al vencimiento del plazo por la cual fue conferida.

Igualmente, la Entidad podrá dar por terminada la comisión de estudios en cualquier momento y exigir al empleado que reasuma las funciones de su empleo, mediante resolución motivada susceptible de los recursos legales conforme lo establece el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, cuando aparezca demostrado, por cualquier medio idóneo, que el rendimiento en el estudio, la asistencia o la disciplina no son satisfactorios, y/o que se han incumplido las obligaciones del empleado. Lo anterior de conformidad con lo pactado en el convenio suscrito para el efecto, caso en el cual deberán hacerse efectivas las cláusulas contractuales.

Vencido el término de la comisión de estudios o terminado anticipadamente, el empleado público deberá reincorporarse al servicio de manera inmediata. De no hacerlo, deberá devolver el total de las sumas giradas por la Entidad otorgante, junto con sus respectivos intereses liquidados a la tasa de interés bancario, so pena de hacerse efectiva la póliza o iniciar el cobro coactivo y sin perjuicio de las demás acciones a que haya lugar.

Si el empleado comisionado se retira del servicio antes de dar cumplimiento a la totalidad del tiempo estipulado en el convenio, deberá reintegrar la parte de las sumas pagadas por la Entidad, correspondiente al tiempo de servicio que le falte por prestar, incluidos los intereses a que haya lugar.

Artículo 90. ***Continuidad en el servicio.*** La totalidad del tiempo de la comisión de estudios es computable como tiempo de servicio en la Entidad.

Artículo 91. ***Provisión del empleo vacante temporal por comisión.*** En los casos de comisión de estudios podrá proveerse el empleo vacante transitoriamente, siempre y cuando exista disponibilidad presupuestal en el rubro de servicios personales asociados a la nómina. El designado podrá percibir la remuneración correspondiente al cargo, sin perjuicio del pago de la asignación que le corresponde al empleado que se encuentra en comisión de estudio.

Artículo 92. ***Comisión interinstitucional.*** Los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN podrán ser comisionados para desempeñar las funciones propias en cualquier otra entidad de la administración pública.

Artículo 93. ***Reglas.*** La comisión interinstitucional se rige por las siguientes reglas:

93.1 La comisión interinstitucional no genera vacancia del empleo, ni constituye una forma de provisión de empleos.

93.2 Durante el término de la comisión, el empleado tendrá derecho a la remuneración del empleo del cual es titular en la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

93.3 La comisión puede dar lugar al pago de gastos de transporte y viáticos cuando lo exijan las necesidades del servicio, los cuales serán cubiertos por la Entidad donde está prestando el servicio.

93.4 El empleado público que se encuentre en comisión interinstitucional podrá acceder sin ningún requisito adicional, a los programas de bienestar y capacitación que se encuentren fijados para los empleados públicos de la Entidad en la cual preste sus servicios.

93.5 Dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes al vencimiento de la comisión, el empleado comisionado deberá rendir informe sobre su cumplimiento.

93.6 La comisión no genera pérdida o disminución de los derechos de carrera.

93.7 La comisión interinstitucional se entenderá como servicio activo durante el tiempo de su vigencia.

Artículo 94. ***Término de la comisión interinstitucional.*** La comisión interinstitucional se podrá conferir hasta por el término de dos (2) años, los cuales podrán ser prorrogables por necesidades del servicio hasta por dos (2) años más.

Artículo 95. ***Comisión para desempeñar un cargo de libre nombramiento y remoción, o de periodo.*** Los empleados con derechos de carrera de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN que hayan obtenido bueno en su última evaluación definitiva tendrán derecho preferente a ser comisionados para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período para los cuales hubieren sido nombrados o elegidos en la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN o en otra entidad del Estado.

Es facultativo del Director General de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN conferir esta comisión y, en el acto administrativo mediante el cual se confiera, deberá señalarse el término de la misma. Al vencimiento de la comisión, el empleado debe reincorporarse al cargo de carrera o presentar renuncia a éste.

De no cumplirse lo anterior, el Director General de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, declarará la vacancia del empleo y procederá a proveerlo en forma definitiva, siguiendo el procedimiento señalado en la normativa vigente.

Artículo 96. ***Reglas generales de la comisión para desempeñar un cargo de libre nombramiento y remoción, o de periodo.*** La comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción, o de período, se rige por las siguientes reglas:

96.1 La comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de periodo genera vacancia temporal del empleo.

96.2 Durante el término de la comisión, si el empleo se ejerce en una entidad diferente, la relación laboral con el empleado comisionado se suspende, razón por la cual no hay lugar al pago de remuneración por parte de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN.

96.3 Si el empleo para el cual se es comisionado pertenece a la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, la remuneración corresponderá al salario del cargo de libre nombramiento y remoción o de periodo.

96.4 Los salarios y prestaciones sociales estarán a cargo de la Entidad donde se causen.

96.5 Las prestaciones sociales y demás emolumentos reconocidos por la ley que se causen mientras el empleado público este en comisión, se liquidarán sobre el valor de los factores salariales que corresponden al empleo de libre nombramiento y remoción o de periodo.

96.6 El haber sido comisionado para desempeñar un empleo de libre nombramiento y remoción o de periodo no genera pérdida o disminución de los derechos de carrera que ostente el empleado público frente al régimen específico de carrera administrativa aplicable para la Entidad.

96.7 La totalidad del tiempo de la comisión se entenderá como de servicio activo para efectos de antigüedad.

Artículo 97. ***Término de la comisión para desempeñar un cargo de libre nombramiento y remoción o un cargo de periodo.*** El término de la comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción podrá ser hasta por tres (3) años, en periodos continuos o discontinuos, pudiendo ser prorrogado por un término igual.

Superado el término señalado en el inciso anterior, al empleado podrán concederle nuevas comisiones para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción, a juicio del jefe del organismo, siempre y cuando el empleado de carrera administrativa ejerza las funciones de su empleo durante tres (3) años.

El término de la comisión para desempeñar un cargo de periodo será el que fije el ordenamiento jurídico.

Artículo 98. ***Comisión para que el empleado público cumpla período de prueba***. Cuando un empleado público de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN con derechos de carrera sea nombrado en la misma entidad o en otra entidad de la administración pública, en período de prueba por haber sido seleccionado en un concurso, tendrá derecho a que el jefe del organismo le otorgue, mediante acto administrativo motivado, la comisión, con el fin de preservarle los derechos de carrera.

En el acto administrativo por el cual se concede la comisión, se indicará el término de su duración.

Si el empleado supera el período de prueba, deberá comunicar a la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN dentro de los cinco (5) días siguientes a la calificación si quiere permanecer en el nuevo cargo. Superado este término, en caso de silencio por parte del empleado o que este manifieste su voluntad de permanecer en el nuevo cargo, se declarará la vacancia del empleo que venía desempeñando. De no superar el periodo de prueba o no querer permanecer en el nuevo empleo, dentro del mismo de cinco (5) días deberá reintegrarse al empleo en la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

Mientras el empleado se encuentre en comisión para cumplir el período de prueba, el cargo del cual es titular podrá ser provisto mediante encargo o nombramiento provisional, de acuerdo con las reglas previstas en este Decreto-Ley.

Artículo 99. ***Comisión sindical***. A juicio del Director General de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN o quien este delegue, se podrá conferir comisión hasta por el tiempo que dure el mandato, a los miembros de la junta directiva y subdirectivas de los sindicatos de empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN. Esta comisión no puede exceder de cinco (5) miembros principales. Previa solicitud de la organización sindical se podrá conferir al suplente el permiso sindical, por el término en que deba asumir el cargo por la ausencia del principal.

Esta comisión no genera reconocimiento de viáticos, ni gastos de viaje, y es incompatible con los permisos sindicales.

Artículo 100. ***Licencia ordinaria no remunerada.*** Los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN tienen derecho a obtener licencia ordinaria no remunerada para separarse

transitoriamente del ejercicio del cargo por solicitud propia y previo otorgamiento de dicha licencia por parte del nominador o de la autoridad delegada para el efecto.

Artículo 101. ***Término de la licencia ordinaria no remunerada***. La licencia ordinaria no remunerada puede otorgarse hasta por tres (3) meses, en forma continua o discontinua dentro del mismo año.

La licencia ordinaria no remunerada podrá prorrogarse, siempre y cuando no supere el término antes señalado.

La solicitud de prórroga deberá presentarse al menos diez (10) días calendario antes del vencimiento.

Artículo 102. ***Prohibiciones durante la licencia ordinaria no remunerada***. Durante el término de las licencias ordinarias no remuneradas, los empleados no podrán desempeñar otros cargos en entidades del Estado, ni participar en actividades que impliquen intervención en política, ni ejercer la profesión en actividades propias del empleo que desempeñe. El incumplimiento de estas prohibiciones genera falta disciplinaria.

Artículo 103. ***Solicitud de licencia ordinaria no remunerada***. La solicitud de licencia ordinaria no remunerada deberá presentarse por escrito, con mínimo diez (10) días calendario de anticipación a la fecha señalada para su inicio, con los argumentos o documentos que la soportan. El nominador o su delegado podrá conferir la licencia según las necesidades del servicio, excepto en eventos de fuerza mayor o caso fortuito en los cuales el nominador deberá concederla, previa sustentación por parte del empleado.

Artículo 104. ***Irrevocabilidad de la licencia ordinaria no remunerada***. La licencia ordinaria no remunerada no es revocable por quien la concede, pero es renunciable por el beneficiario, mediante escrito que deberá presentar ante el empleado que la concedió, al menos con tres (3) días de anticipación a la fecha en que estima reincorporarse al servicio.

Artículo 105. ***Interrupción del tiempo de servicio con ocasión de la licencia ordinaria no remunerada***. El tiempo que dure la licencia ordinaria no remunerada no es computable como tiempo de servicio, sin perjuicio de lo dispuesto en la ley para efectos de aportes a la seguridad social. Durante el tiempo que dure la licencia no se cancelará la remuneración fijada para el empleo.

Artículo 106. ***Licencias por enfermedad, maternidad o paternidad***. Las licencias por enfermedad, maternidad o paternidad de los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -

DIAN se rigen por las normas del régimen de Seguridad Social, en los términos de la Ley 100 de 1993, la Ley 755 de 2002, la Ley 1822 de 2017 y demás disposiciones que las reglamenten, modifiquen, adicionen o sustituyan.

Artículo 107. ***Riesgos laborales***. Las licencias a cargo de las Administradoras de Riesgos Laborales se regirán en lo pertinente al pago que asume la ARL, por la Ley 100 de 1993, el Decreto 1295 de 1994, la Ley 776 de 2002 y la Ley 1562 de 2012 y demás disposiciones que las reglamenten, modifiquen, adicionen o sustituyan.

Artículo 108. ***Incapacidad o licencia.*** La incapacidad por enfermedad, riesgos laborales, y las licencias de maternidad o paternidad, son concedidas de conformidad con la ley de seguridad social integral y las normas que la reglamenten, modifiquen o adicionen.

Artículo 109. ***Presentación de la incapacidad***. Dentro de las setenta y dos (72) horas siguientes a la expedición del certificado de incapacidad, el empleado beneficiario de esta tiene la obligación de presentarla ante su superior o ante la autoridad que la Entidad determine para el efecto. Si no se justifica la ausencia del empleado, se puede incurrir en abandono del cargo y en las faltas disciplinarias correspondientes.

El certificado original de la incapacidad o licencia será el único soporte válido para acreditarla.

Artículo 110. ***Transcripción del certificado de incapacidad***. Si el empleado es asistido por un médico ajeno a la Entidad promotora de salud a la que se encuentra afiliado, el certificado de incapacidad que se expida deberá ser trascrito o refrendado por la Entidad competente, dentro del término establecido para el efecto y bajo el procedimiento señalado en las normas de seguridad social en salud.

Si la Entidad competente no autoriza la trascripción o refrendación, no habrá lugar a su reconocimiento.

Artículo 111. ***Duración de la incapacidad***. La duración de la incapacidad por enfermedad y riesgos laborales, y de la licencia de maternidad o paternidad, será por el término que se determine en el certificado médico de incapacidad, o por el fijado en la normatividad vigente, sin que dicho plazo pueda ser aumentado o disminuido por el empleado o por el empleador.

Artículo 112. ***Reincorporación al servicio***. Al vencer la incapacidad de que trata el presente Decreto-Ley, el empleado deberá reincorporarse de inmediato al ejercicio de sus funciones, so pena de incurrir en abandono del cargo.

Artículo 113. ***Pago de la incapacidad o licencia.*** La prestación económica

originada en la incapacidad o licencia, según corresponda, por enfermedad, riesgos laborales, maternidad o paternidad, estará a cargo de la Entidad de seguridad social competente, y se pagará de conformidad con la ley de seguridad social y las normas que la reglamenten.

Durante el tiempo de la incapacidad, el empleado únicamente percibirá la prestación social a cargo de la Entidad de seguridad social competente.

Artículo 114. ***Cómputo del tiempo de servicio.*** El término de la licencia por enfermedad, riesgos laborales, maternidad o paternidad no interrumpe el tiempo de servicio.

Artículo 115. ***Licencia remunerada para eventos deportivos***. Se concederá licencia remunerada en favor de los deportistas, dirigentes deportivos, personal técnico y auxiliar, científico y de juzgamiento relacionados con el deporte, que sean seleccionados para representar al país en competiciones o eventos deportivos nacionales e internacionales.

Durante el término de la licencia, el empleado tendrá derecho al pago de salarios y prestaciones que se causen. La licencia para eventos deportivos no da lugar al pago de viáticos, ni de gastos de transporte.

El otorgamiento de la comisión no interrumpe el tiempo de servicio y en ningún caso podrá ocasionar la pérdida o disminución de los derechos de carrera.

Artículo 116. ***Solicitud de licencia remunerada para eventos deportivos***. La licencia debe ser solicitada a través del Ministerio del Deporte, con la indicación de la persona seleccionada y del tiempo requerido para asistir al evento.

Artículo 117. ***Término de licencia remunerada para eventos deportivos***. La licencia para eventos deportivos no podrá sobrepasar noventa (90) días continuos o discontinuos en el mismo año.

Artículo 118. . ***Terminación de la licencia remunerada para eventos deportivos***. Si por motivo de los resultados de la competición deportiva, la delegación termina su actuación antes del total del tiempo previsto, la licencia terminará y el beneficiario deberá reincorporarse inmediatamente a sus labores, teniendo en cuenta el tiempo de desplazamiento.

Al vencimiento de la licencia, el empleado deberá reincorporarse de inmediato al ejercicio de sus funciones, so pena de incurrir en abandono del cargo y en las correspondientes faltas disciplinarias.

Artículo 119. ***Licencia remunerada por luto***. En caso de fallecimiento del

cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o civil, o primero de afinidad, los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN tienen derecho a cinco (5) días hábiles de licencia remunerada por luto.

El hecho deberá acreditarse ante la dependencia competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia. Para el efecto, deberán adjuntarse los documentos a que hace referencia el artículo 1 de la Ley 1635 de 2013, o las disposiciones que la modifiquen o adicionen.

La licencia remunerada por luto interrumpe las vacaciones, más no la incapacidad por enfermedad, por riesgos laborales, así como tampoco la licencia de maternidad y paternidad.

Artículo 120. ***Permiso***. Los empleados públicos tienen derecho a permiso remunerado por tres (3) días continuos o discontinuos, por causa justificada.

Artículo 121. ***Permiso por calamidad doméstica***. Cuando la causa del permiso sea una calamidad doméstica, el empleado deberá informar inmediatamente la situación y, una vez se reincorpore al ejercicio de sus funciones, justificar ante su superior el motivo que la originó, con los soportes necesarios para demostrarla. El superior determinará si existió mérito suficiente para la ausencia laboral; de no acreditarse, se procederá a descontar los salarios por el día o días no laborados.

El permiso por calamidad doméstica no podrá exceder de cinco (5) días continuos o discontinuos, por cada situación que la origina.

Artículo 122. ***Permiso para citas médicas***. Los permisos para cumplir citas médicas deberán tramitarse con al menos un (1) día de antelación, a menos que se trate de citas médicas por urgencias.

Artículo 123. ***Permiso de lactancia***. Los empleados de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN que tengan derecho a la licencia de maternidad, tendrán derecho a su vez una hora diaria de permiso remunerado, durante un período de seis (6) meses, contados a partir de la fecha de terminación de la referida licencia. Dicho permiso debe ser solicitado indicando las horas en que va a hacer uso de este.

Artículo 124. ***Permiso para ejercer la docencia universitaria.*** Al empleado público se le podrá otorgar permiso remunerado para ejercer la docencia universitaria, hasta por cinco (5) horas cátedra semanales. El otorgamiento del permiso estará sujeto a las necesidades del servicio, a juicio del jefe del organismo.

Artículo 125. ***Permiso sindical.*** Los miembros de los sindicatos de empleados

públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, tendrán derecho a que se les conceda permiso remunerado para ejercer la actividad sindical, siempre que no se afecten las necesidades del servicio, de acuerdo con la regulación legal sobre la materia.

Artículo 126. ***Vacaciones.*** Las vacaciones de los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN se rigen por las normas generales que regulan esta situación administrativa.

Artículo 127. ***Suspensión en el ejercicio del empleo.*** La suspensión consiste en la separación temporal del empleo, como consecuencia de una orden de autoridad judicial, fiscal o disciplinaria competente, y se decreta mediante acto administrativo motivado. La suspensión genera vacancia temporal del empleo.

Parágrafo. Mediante acto administrativo motivado, el Director General de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN o su delegado podrá declarar la suspensión administrativa de los empleados, la cual operará cuando se encuentren cobijados con medida de aseguramiento con privación de la libertad sin derecho a libertad provisional.

Artículo 128. ***Reincorporación del suspendido***. Habrá lugar a la reincorporación del empleado suspendido cuando desaparezcan los fundamentos de hecho o de derecho que dieron origen a la suspensión.

En todo caso, una vez desaparezcan los motivos que generaron la suspensión, el empleado deberá reintegrarse dentro de los cinco (5) días siguientes, so pena de incurrir en abandono de cargo.

Artículo 129. ***Interrupción del tiempo de servicio.*** Sin perjuicio de las excepciones contempladas en la normatividad vigente, el tiempo que dure la suspensión no es computable como tiempo de servicio para ningún efecto y, durante el mismo, no se cancelará la remuneración fijada para el empleo. No obstante, durante este tiempo la Entidad deberá seguir cotizando la seguridad social al empleado, en forma proporcional a su aporte. El empleado deberá cotizar la parte del aporte que está a su cargo, de acuerdo con las normas de seguridad social; si no lo hace, la Entidad efectuará la cotización completa y procederá a repetir contra el empleado.

Artículo 130. ***Vacíos normativos en materia de situaciones administrativas***. Las situaciones administrativas y aspectos no contemplados en este capítulo se regirán por las disposiciones del Régimen General de la Rama Ejecutiva aplicables a los empleados públicos.

CAPÍTULO X

RETIRO DEL SERVICIO

Artículo 131. ***Causales de retiro.*** El retiro del servicio de los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN conlleva la cesación en el ejercicio de funciones públicas en la Entidad, el retiro de la carrera del sistema específico, y la pérdida de los derechos de la misma.

Son causales de retiro de la Entidad las siguientes:

131.1 Renuncia regularmente aceptada.

131.2 Declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.

131.3 Declaratoria de insubsistencia del nombramiento por inhabilidad o incompatibilidad sobreviniente.

131.4 Declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado insuficiente de la evaluación del desempeño laboral.

131.5 Haber obtenido la pensión de jubilación, vejez o invalidez.

131.6 Supresión del empleo.

131.7 Edad de retiro forzoso.

132.8 Destitución como consecuencia de un proceso disciplinario.

131.9 Declaratoria de vacancia del empleo en caso de abandono del cargo.

131.10 Revocatoria del nombramiento por no acreditación de requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5 de la ley 190 de 1995 y las nomas que la adicionen, sustituyan o modifiquen.

131.11 Muerte.

131.12 Por orden o decisión judicial.

131.13 Las demás que determinen la Constitución y la Ley.

Artículo 132. ***Renuncia regularmente aceptada***. La renuncia se produce cuando el empleado manifiesta por escrito, de forma espontánea e inequívoca, su decisión de separarse del servicio. Si la autoridad nominadora cree que hay motivos notorios de conveniencia pública para no aceptar la renuncia, deberá solicitar el retiro de

ésta, pero si el renunciante insiste deberá aceptarla. La renuncia regularmente aceptada es irrevocable.

Presentada la renuncia, su aceptación por la autoridad nominadora se producirá por escrito y en la providencia correspondiente deberá determinarse la fecha en que se hará efectiva, que no podrá ser posterior a treinta (30) días desde su presentación.

Vencido el término señalado en el inciso anterior, sin que se haya decidido sobre la renuncia, el empleado dimitente podrá separarse del cargo sin incurrir en abandono del empleo, o continuar en el desempeño de este, caso en el cual la renuncia no producirá efecto alguno.

La competencia para aceptar renuncias corresponde al nominador o al empleado en quien este haya delegado la función nominadora.

Carecerán de absoluto valor y no se dará trámite alguno a las renuncias sin fecha determinada, así como aquellas en blanco o las que mediante cualquiera otra circunstancia pongan con anticipación en manos de la autoridad nominadora la suerte del empleado.

Artículo 133. ***Aceptación de renuncia con posibilidad de reingreso***. Podrá aceptarse la renuncia con posibilidad de reingreso cuando, a juicio del Director General, esta modalidad de retiro sea conveniente para la Entidad, la cual procederá cuando el empleado perteneciente al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Entidad se retire para:

133.1 Realizar estudios profesionales no auspiciados por la Entidad.

133.2 Dedicarse a la docencia o investigación particular en universidades o centros de investigación reconocidos.

133.3 Prestar servicios de consultoría a entidades oficiales de otros países o a entidades u organismos internacionales que promuevan el estudio y desarrollo de materias tributarias, aduaneras y/o económicas.

133.4 Por circunstancias especiales de carácter familiar, o fuerza mayor o caso fortuito.

En los casos descritos en los numerales 133.1 a 133.4, el empleado perteneciente al Sistema Específico de Carrera Administrativa podrá reingresar a la Entidad sin necesidad de concursar, en el mismo cargo de carrera en el que se encontraba inscrito al momento del retiro, siempre y cuando exista la vacante.

La resolución por la cual se acepta la renuncia en estas condiciones deberá señalar que el empleado así retirado conserva sus derechos de inscripción en el Sistema

Específico de Carrera Administrativa de la Entidad en caso de un posible reingreso, dentro de los dos (2) años siguientes. Conceder o no la renuncia con posibilidad de reingreso es un acto potestativo del Director General de la Entidad.

La Entidad en ningún caso estará obligada a efectuar el reingreso. La conveniencia del mismo será evaluada con fundamento en los antecedentes del aspirante en el ejercicio de sus funciones al servicio de la Entidad, sus condiciones meritorias, las necesidades del servicio y el ejercicio de la facultad discrecional por parte de la Entidad.

Artículo 134. ***Declaratoria de insubsistencia del nombramiento de los empleos de libre nombramiento y remoción***. En cualquier momento y de manera discrecional, la autoridad nominadora podrá declarar insubsistente un nombramiento ordinario mediante acto administrativo no motivado, dada la especial confianza que caracteriza el ejercicio de estos empleos.

Artículo 135. ***Declaratoria de insubsistencia del nombramiento por inhabilidad o incompatibilidad sobreviniente***. Cuando se presente un hecho que le genere al empleado público una inhabilidad o incompatibilidad para continuar en el desempeño del empleo deberá presentar su renuncia inmediata. En el caso que no la presente, la autoridad nominadora deberá declarar insubsistente el nombramiento mediante acto motivado sobre el cual procede los recursos de ley.

El empleado público al que le sobrevenga una inhabilidad o incompatibilidad deberá hacerla conocer a la Entidad de manera inmediata, so pena de incurrir en falta disciplinaria y sin perjuicio de la declaratoria de insubsistencia de su nombramiento.

Artículo 136. ***Declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado insuficiente en la evaluación del desempeño laboral.*** El nombramiento del empleado de carrera administrativa deberá declararse insubsistente por la autoridad nominadora, cuando haya obtenido calificación "insuficiente" como resultado de la evaluación del desempeño laboral de carácter anual o la extraordinaria. Contra el acto administrativo que declare la insubsistencia del nombramiento, procederá recurso de reposición.

Si presentado el recurso de reposición, éste no se resuelve en el término de dos meses se configura silencio administrativo negativo y por lo tanto se aplicarán las disposiciones contenidas en la Ley 1437 de 2011 o las normas que las adicionen, modifiquen o deroguen.

Artículo 137. ***Retiro del empleado vinculado mediante nombramiento provisional***. De conformidad con lo previsto en el presente Decreto-Ley, el empleado vinculado mediante nombramiento provisional deberá ser retirado del servicio por la autoridad nominadora, en forma motivada, cuando:

137.1 Se constate mediante evidencias objetivas un inadecuado desempeño de las funciones y/o responsabilidades efectivamente asignadas como resultado del seguimiento laboral que realiza la Entidad.

137.2 Se configure alguna de las causales de retiro previstas en el presente Decreto-Ley.

137.3 Se provea el cargo en forma definitiva mediante nombramiento en periodo de prueba con quien ocupó el primer lugar en la lista de elegibles.

Contra el acto administrativo que declare el retiro del servicio sólo procederá recurso de reposición.

Artículo 138. ***Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación, vejez o invalidez***. Esta causal de retiro se regirá por las normas vigentes que regulan la materia.

Artículo 139. ***Supresión del empleo***. La supresión del empleo se rige por las disposiciones contenidas en la Ley 909 de 2004 y por las normas que la reglamenten, modifiquen, adicionen o sustituyan.

Artículo 140. ***Edad de retiro forzoso***. Esta causal de retiro se rige por la Ley 1821 de 2016 y por las normas que la reglamenten, sustituyan o modifiquen.

Artículo 141. ***Destitución como consecuencia de un proceso disciplinario.*** El retiro del servicio por destitución solo es procedente cuando el empleado público sea declarado responsable en aplicación del régimen sustancial y procesal contenido en el Código General Disciplinario o las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

La separación definitiva del cargo se hará a través de acto de ejecución expedido por el nominador. Contra el acto que ejecute la sanción de destitución no proceden recursos.

Artículo 142. ***Declaratoria de vacancia del empleo en caso de abandono del cargo.*** El abandono del cargo se produce cuando un empleado vinculado en un cargo de carrera o de libre nombramiento y remoción, sin justa causa:

142.1 No asiste al trabajo por tres (3) días consecutivos.

142.2 No se presenta a laborar al vencimiento de la licencia, el permiso, las vacaciones o la comisión.

142.3 No se presenta a laborar dentro de los cinco (5) días siguientes a la finalización de la suspensión provisional.

142.4 Se ausenta del trabajo antes de que se autorice la separación del servicio o, en caso de renuncia sin que esta se haya aceptado, antes de cumplir los treinta (30) días, contados a partir del momento de presentación de la misma.

El Director General o quien este delegue, declarará la vacancia del empleo una vez agotado el procedimiento establecido para el efecto por la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN.

Contra el acto administrativo que declare el abandono del cargo, procederá el recurso de reposición en los términos dispuestos en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Artículo 143. ***Revocatoria del nombramiento por no acreditación de los requisitos para el desempeño del empleo***. Cuando se produzca el nombramiento de un empleo de carrera sin el cumplimiento de los requisitos exigidos para su ejercicio, la autoridad nominadora adelantará una actuación administrativa para comprobar dichos hechos, garantizando el derecho de defensa y de contradicción del empleado. Comprobados los hechos, el nombramiento o el encargo, según el caso, deberán ser revocados, sin que se requiera del consentimiento del empleado.

Contra el acto administrativo que decida la revocatoria procede el recurso de reposición, el cual se interpondrá, tramitará y decidirá en los términos establecidos en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Artículo 144. ***Muerte.*** Cuando se produzca el fallecimiento de un empleado, el nominador deberá declarar la vacancia definitiva del empleo a partir de la fecha del deceso, conforme al acto emitido por la autoridad competente.

Artículo 145. ***Retiro por orden o decisión judicial.*** Una vez sea notificada la orden judicial de retirar a un empleado, la autoridad nominadora, mediante acto administrativo motivado, procederá a efectuar su retiro del servicio.

Artículo 146. ***Retiro de empleados amparados con fuero sindical.*** No será necesaria la autorización judicial para retirar del servicio a los empleados con fuero sindical en los siguientes casos:

146.1 Cuando no supere el período de prueba.

146.2 Cuando los empleos deban ser provistos con las listas de elegibles y el empleado que los desempeñe no ocupe un lugar en la lista que le permita el nombramiento en estricto orden de mérito.

146.3 Cuando no supere el proceso de evaluación, en los términos establecidos en el presente Decreto-Ley.

146.4 Cuando exista destitución por sanción disciplinaria ejecutoriada impuesta por la Procuraduría General de la Nación.

146.5 Por inhabilidad sobreviniente resultante de una decisión judicial ejecutoriada o de una sanción en firme de un ente de control.

146.6 Por edad de retiro forzoso.

146.7 Por haber obtenido la pensión de jubilación, vejez o invalidez.

Artículo 147. ***Vacíos normativos en materia de retiro del servicio***. Las causales de retiro y aspectos no contemplados en este capítulo se regirán por las disposiciones del Régimen General de la Rama Ejecutiva aplicables a los empleados públicos.

CAPÍTULO XI

DISPOSICIONES GENERALES, VIGENCIA Y DEROGATORIA

Artículo 148. ***Protección a grupos especiales.*** En materia de protección a la maternidad, desplazados por razones de violencia y discapacitados, las normas aplicables serán las contempladas en la Ley 909 de 2004 y las disposiciones que la modifiquen, adicionen o reglamenten.

Artículo 149. ***Aplicación preferente***. Las disposiciones contenidas en el presente Decreto-Ley tienen carácter especial, por consiguiente, de aplicación preferente sobre las normas generales que regulen la carrera administrativa.

Artículo 150. ***Financiación de los procesos de selección***. Si el valor del recaudo por concepto de derechos de participación en los concursos es insuficiente para atender los costos que genere el proceso de selección, en el presupuesto de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN se apropiarán los recursos en la vigencia correspondiente.

Artículo 151. ***Régimen de transición.*** Los asuntos que requieran reglamentación o desarrollo administrativo, por expresa disposición del presente Decreto-Ley, serán aplicables una vez se expida el correspondiente decreto reglamentario o las resoluciones, según corresponda. Entre tanto, dichos asuntos se regularán por las normas vigentes antes de la entrada en vigencia del presente Decreto-Ley.

Artículo 152. ***Vigencia y derogatorias***. El presente Decreto-Ley rige a partir de la fecha de su publicación en el diario oficial y deroga en su totalidad el Decreto-Ley 071 de 2020 y los artículos 18, 19 y 20 del Decreto-Ley 1072 de 1999.

Las derogatorias aquí previstas no generarán la perdida de fuerza ejecutoria de las listas de elegibles resultantes de los concursos realizados en virtud del parágrafo transitorio del artículo 32 del Decreto-Ley 071 de 2020 y por lo tanto podrán ser utilizadas aplicando las reglas contenidas en el parágrafo transitorio del artículo 36 del presente cuerpo normativo.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE
Dado en Bogotá D.C., a los **7 JUN 2023**

EL MINISTRO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO,

RICARDO BONILLA GONZÁLEZ

7 JUN 2023

EL DIRECTOR DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA,

CÉSAR AUGUSTO MANRIQUE SOACHA