

18-08-2022

Señores

JUEZ DE CIRCUITO

E.S.M.

**ASUNTO: TUTELA PROCESO DE SELECCIÓN DIAN NO. 2238 DE 2021 - MODALIDAD DE ASCENSO - U.A.E. DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES - DIAN**

Yo, Dora Santamaria Santamaria, identificada con la cédula de ciudadanía 28.205.154 en mi calidad de aspirante y participante del PROCESO DE SELECCIÓN DIAN NO. 2238 DE 2021 - MODALIDAD DE ASCENSO - U.A.E. DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES – DIAN, me permito acudir al mecanismo de tutela, para el restablecimiento de mis derechos de participación en el procesos mencionado y poder continuar con la siguiente etapa del concurso, toda vez que fui inadmitida en la etapa de Verificación de requisitos mínimos.

A continuación, explico el proceso que lleve a cabo conforme a los términos del Acuerdo ACUERDO No 2212 DE 2021 del 31-12-2021:

1. Realice el pago de los derechos de inscripción conforme a la constancia relacionada a continuación el día 18 de mayo de 2022 para el cargo de denominación 3870 ANALISTA III Código 203 grado 3



Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad  
CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN

Convocatoria PROCESO DE SELECCION DIAN NO. 2238 DE 2021 -  
MODALIDAD DE ASCENSO de 2021  
U.A.E. DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES - DIAN

Fecha de inscripción: mié, 18 may 2022 20:55:48

Fecha de actualización: mié, 18 may 2022 20:55:48

DORA SANTAMARIA SANTAMARIA			
Documento	Cédula de Ciudadanía	N° 28205154	
N° de inscripción	464905273		
Teléfonos	3112273996		
Correo electrónico	santa0568@hotmail.com		
Discapacidades			
Datos del empleo			
Entidad	U.A.E. DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES - DIAN		
Código	203	N° de empleo	168612
Denominación	3870	ANALISTA III	
Nivel jerárquico	Técnico	Grado	3

**DOCUMENTOS**

Dentro de la información cargada en el sistema, en relación a mi experiencia laboral, ingrese la información de cada uno de los empleos en los que me he desempeñado durante más de 29 años siendo el cargo de Analista III mi empleo actual como consta en la certificación anexada así:

Del 24 de agosto de 2017 al 29 de septiembre de 2019, en el GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE PERSUASIVA I DIVISIÓN DE GESTIÓN DE COBRANZAS DIRECCIÓN SECCIONAL DE IMPUESTOS DE BOGOTÁ NIVEL LOCAL DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DIRECCION DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES, en el cargo ANALISTA III 203 Grado 3 .

### Experiencia

Lista de currículos de exonerados labora

Experiencia	Cargo	Fecha Ingreso	Fecha Salida	Consultar documento
Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales	ANALISTA III	1992-06-27	1994-03-31	
Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales	ANALISTA III 203	1994-03-31	1999-08-31	
Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales	ANALISTA III 203	1999-08-31	2007-03-31	
Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales	ANALISTA III 203	2007-03-31	2010-03-31	
Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales	ANALISTA III 203	2010-03-31	2019-02-28	
Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales	ANALISTA III 203 - ANALISTA III 202	2019-02-28	2020-03-31	
Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales	ANALISTA III 203	2020-03-31	2020-03-31	
Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales	ANALISTA III 203	2020-03-31	2020-03-31	
Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales	ANALISTA III 203	2020-03-31	2020-03-31	
Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales	ANALISTA III 203	2020-03-31	2020-03-31	

1 - 10 de 10 registros

« 1 »

### Fila Numero 9 Empleo Analista III

Del 24 de agosto de 2017 al 29 de septiembre de 2019, en el GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE PERSUASIVA I DIVISIÓN DE GESTIÓN DE COBRANZAS DIRECCIÓN SECCIONAL DE IMPUESTOS DE BOGOTÁ NIVEL LOCAL DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DIRECCION DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES, en el cargo ANALISTA III 203 Grado 3 .

Del 30 de septiembre de 2019 al 10 de junio de 2020, en el GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE COACTIVA II DIVISIÓN DE GESTIÓN DE COBRANZAS DIRECCIÓN SECCIONAL DE IMPUESTOS DE BOGOTÁ NIVEL LOCAL DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DIRECCION DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES, en el cargo ANALISTA III 203 Grado 3 .

#### M20133 CT-CR-2011

Del 11 de junio de 2020 al 12 de mayo de 2021, en el GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE REPRESENTACIÓN EXTERNA DE COBRANZAS DIVISIÓN DE GESTIÓN DE COBRANZAS DIRECCIÓN SECCIONAL DE IMPUESTOS DE BOGOTÁ NIVEL LOCAL DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DIRECCION DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES, en el cargo ANALISTA III 203 Grado 3 .

Del 13 de mayo de 2021 al 29 de agosto de 2021, en el GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE PERSUASIVA II DIVISIÓN DE GESTIÓN DE COBRANZAS DIRECCIÓN SECCIONAL DE IMPUESTOS DE BOGOTÁ NIVEL LOCAL DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DIRECCION DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES, en el cargo ANALISTA III 203 Grado 3 .

### Fila Numero 10 Empleo actual.

Del 30 de agosto de 2021 a la fecha, en el GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE COACTIVA I DIVISIÓN DE GESTIÓN DE

**COBRANZAS DIRECCIÓN SECCIONAL DE IMPUESTOS DE BOGOTÁ NIVEL LOCAL DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES, en el cargo ANALISTA III 203 Grado 3.**

Con las siguientes funciones se desempeña así :

1. Asistir a los contribuyentes, declarantes, responsables y agentes de retención en los trámites comprendidos en las campañas realizadas por la entidad y demás trámites del proceso, de conformidad con la normativa, lineamientos y procedimientos vigentes.
2. Asistir técnica, operativa y administrativamente la gestión a desarrollar con las Entidades Autorizadas para Recaudar, de acuerdo con la normativa, lineamientos, procedimientos y competencia.
3. Brindar asistencia técnica, operativa y administrativa en el desarrollo del procedimiento de devoluciones y/o compensaciones, de acuerdo con la normativa vigente, la asignación, competencia y lineamientos técnicos.
4. Contribuir con la unificación de la información sobre las obligaciones a normalizar y la realidad fiscal del contribuyente, de conformidad con la normativa vigente y los procedimientos establecidos.
5. Desarrollar las actividades de cobro persuasivo de las obligaciones fiscales administradas por la entidad que permitan la extinción de la obligación o remisión a cobro coactivo y demás acciones legales, de conformidad con el procedimiento establecido y grado de responsabilidad del empleo.
6. Ejecutar actividades técnicas en la identificación de necesidades y búsqueda de soluciones relacionadas con la creación, modificación, operación, ajuste, mantenimiento, permisos de acceso e implantación de los sistemas de Información corporativos de los procesos de Administración de Cartera y Recaudado, así como de la información contenida en ellos, de conformidad con las políticas, planes, procedimientos, estándares institucionales vigentes, nivel y grado de responsabilidad del empleo.
7. Ejecutar la solicitud y/o corrección de datos inconsistentes en las declaraciones, recibos de pago y reproceso de saldos registrados en la entidad, de acuerdo con la normativa vigente, el procedimiento, la competencia y el grado de responsabilidad del empleo.
8. Realizar la actualización de la cuenta corriente Contribuyente y/o obligación financiera, de acuerdo con la normativa vigente, las asignaciones, lineamientos establecidos y grado de responsabilidad del empleo.
9. Tramitar la clasificación, priorización y distribución de la cartera, verificación y análisis de los expedientes, de conformidad con la normativa vigente, los procedimientos establecidos, los sistemas informáticos disponibles y las directrices impartidas.
10. 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.

Esta certificación se elabora con base en la información que a la fecha reposa en la Historia Laboral y el sistema de información de Gestión Humana - Kactus-HR, se expide a solicitud del interesado(a) a los 27 días del mes de abril de 2022

VER PAGINAS 9-10 Anexo Experiencia profesional. SIMO

Conforme a lo anterior, se puede evidenciar que me encuentro desempeñando el cargo de analista III en la experiencia actual y desde el año 2017 como se puede constatar en la experiencia relacionada dentro de los anexos, es decir por casi 5 años y es el cargo al cual me encuentro aspirando en este proceso de selección.

Mencionado lo anterior, al revisar el aplicativo SIMO me encuentro con la novedad que no continúo en el concurso:

Sumatoria de puntajes obtenidos en el concurso

Información de cada prueba presentada en el concurso y su valoración

Prueba	Puntaje obtenido	Resultado parcial	Ponderación
Verificación de Requisitos Minimos Prueba de Acceso (E) CIAN Ascenso	0	No Acreditada	0

Resultado total: **No Aplica** **NO CONTINUA EN CONCURSO**

El resultado total del concurso es el promedio de los resultados de todas las pruebas, ponderadas de acuerdo a los puntajes obtenidos en cada una de ellas, considerando la ponderación de cada una de ellas en el proceso de selección.

Al examinar los resultados de la prueba y el detalle de los resultados verifiqué que soy excluida por la siguiente observación:

“NO acredita el certificado de las correspondientes competencias laborales expedido por la Escuela de Impuestos y Aduanas o la Universidad o Institución de Educación Superior acreditada por el Ministerio de Educación Nacional, incumpliendo así los REQUISITOS GENERALES DE PARTICIPACIÓN establecidos en el numeral 5 del artículo 7 del Acuerdo rector del presente Proceso de Selección y el numeral 27.3 del artículo 27 del Decreto Ley 71 de 2020.”

Y que ninguno de mis documentos aportados fue analizado o tan siquiera validado por esta misma causa, es decir que selegue más de 29 años de experiencia no fueron revisados por no adjuntar una certificación de competencias laborales, para un cargo que actualmente ostento y por casi 5 años y de los cuales se presume al no adjuntar el certificado que no acredito o no tengo dichas competencias comportamentales.

RESULTADOS DE LA PRUEBA

Resultados

Proceso de Selección: PROCESO DE SELECCIÓN CIAN NO. 2375 DE 2021 - MODALIDAD DE ASCENSO

Prueba: Verificación de Requisitos Minimos Prueba de Selección CIAN Ascenso

Empleo: CI-CR-2011 ADELANTAR ACCIONES TÉCNICAS EN LA GESTIÓN DEL PROCESO DE CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES TRIBUTARIAS DE LA ENTIDAD, DE CONFORMIDAD CON LA NORMATIVA, LOS PROCEDIMIENTOS, LINEAMIENTOS Y GRADO DE RESPONSABILIDAD DEL EMPLEO, 203

Número de evaluación: 514143226

Nombre del aspirante: DORA SANTAMARIA SANTAMARIA Resultado: No Acreditada

Observación: El aspirante NO CUMPLE con los REQUISITOS GENERALES DE PARTICIPACIÓN establecidos en el artículo 7 del Acuerdo rector del presente Proceso de Selección y en el Decreto Ley 71 de 2020.

Acreditación: Los resultados aquí registrados pueden tener modificaciones con ocasión de las reclamaciones y/o acciones judiciales que interpongan los aspirantes.

Detalle resultados

Formación

Estado de verificación de documentos de formación

Institución	Programa	Estado	Observación	Enviar documento
COLEGIO INTEGRADO PABLO VI	BACHILLER ACADÉMICO	No verificado	No se efectuó la verificación de los documentos de formación y experiencia aportados por el aspirante, toda vez que NO acredita el certificado de las correspondientes competencias laborales expedido por la Escuela de Impuestos y Aduanas o la Universidad o Institución de Educación Superior autorizada por el Ministerio de Educación Nacional, en cumplimiento de los REQUISITOS GENERALES DE PARTICIPACIÓN establecidos en el numeral 5 del artículo 7 del Acuerdo rector del presente Proceso de Selección y el numeral 27.3 del artículo 27 del Decreto Ley 71 de 2020.	📄

1 - 1 de 1 resultados

Respecto a este tema debo indicar lo siguiente:

1. En ninguna parte del anexo de la convocatoria en el numeral 2. VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS se habla de la definición de este tipo de certificado de competencias, no es una educación formal, no es educación informal, no es algún tipo de experiencia laboral, experiencia profesional, experiencia relacionada.
2. No hace parte de las condiciones de la documentación para la VRM, porque no es ningún tipo de educación específica o algún tipo de experiencia laboral o profesional de algún tipo.
3. Tampoco hace parte de la valoración de constancias de estudios certificados en créditos para empleos del Nivel Técnico, por lo cual este tipo de certificado no se compone de clases semestrales o de alguna modalidad de programa acreditado que permita establecer una puntuación específica o porcentual.
4. Si tan siquiera se tratara de un curso de algún tipo de formación, no cumple con el mínimo de horas requeridas para ser tenido en cuenta como criterio evaluado o requisito mínimo para aspirar a una vacante de la que insisto vengo ocupando por casi 5 años y de la cual para ejercerla debía tener alguna competencia comportamental o conductual. Cabe anotar que yo sí asistí al curso donde se certificaban dichas competencias, e inclusive la certificación es de fecha 3 de mayo de 2022, 15 días antes de mi inscripción del 18 de mayo según constancia, pero al no tener horas no era un documento que certificara algún tipo de formación específica o competencia que ya por defecto tengo al ocupar el cargo al que aspiro actualmente.

Indica el anexo en el numeral 2.3. Documentación para la VRM y la Prueba de Valoración de Antecedentes:

g) Certificaciones de los cursos o eventos de formación de Educación Informal realizados, debidamente organizadas en orden cronológico, de la más reciente a la más antigua. Con relación a estos cursos o eventos de Educación Informal se aclara que solamente se van a tener en cuenta los realizados en los últimos cinco (5) años, contados hasta la fecha del cierre de inscripciones, cuya duración individual sea de cincuenta (50) o más horas.

LA SUBDIRECTORA DE LA ESCUELA DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES

CERTIFICA QUE:

DORA SANTAMARIA SANTAMARIA Identificado(a) con cédula de ciudadanía N°. 28205154, asistió al curso Certificación Competencias Conductuales (21000) desde 23/03/2022 hasta 01/04/2022, con una duración de 0 (cero) horas.

La presente certificación se expide a solicitud del interesado en Bogotá, D.C., a los 03 días del mes de mayo de 2022.

Cordialmente,



LUZ NAYIBE LÓPEZ SUAREZ

5. Teniendo en cuenta la causal señalada para mi exclusión del concurso: "27.3 Acreditar las competencias laborales a través de la certificación que expida la Escuela de Impuestos y Aduanas, o la correspondiente universidad o institución de educación superior acreditada por el Ministerio de Educación Nacional", debería entender entonces que:
- 27.1 Acreditar derechos de carrera en el Sistema Específico de Carrera Administrativa de la DIAN.  
¿todos los aspirantes debían subir su acta de posesión a SIMO para acreditar los derechos de carrera?
  - 27.2 Reunir los requisitos y condiciones exigidos para el desempeño del empleo, según se establece en el Manual Específico de Requisitos y Funciones.  
¿todos los aspirantes debían subir una certificación A SIMO expedida por talento humano o por la misma Escuela de Impuestos y Aduanas que acreditara que si reunían los requisitos y condiciones para el desempeño del empleo?
  - 27.4 Haber obtenido calificación excelente o sobresaliente en la evaluación de desempeño, en el año inmediatamente anterior a la convocatoria.
  - ¿todos los aspirantes deben subir a SIMO efectivamente una copia de su evaluación del desempeño para acreditar que la calificación si está acorde a lo solicitado?
  - 27.5 No haber sido sancionado disciplinaria ni fiscalmente dentro de los cinco (5) años anteriores a la convocatoria.

- ¿todos los aspirantes deben subir a SIMO efectivamente un certificado de antecedentes disciplinarios y fiscales para acreditar o demostrar que no han tenido este tipo de sanciones?
- ¿todos los inscritos para este cargo e incluso para otros cargos del proceso de selección reúnen todas estas condiciones para participar y continuar en concurso?
- No encontrarse incurso en causales constitucionales y/o legales de inhabilidad, incompatibilidad o prohibiciones para desempeñar empleos públicos, que persistan al momento de posesionarse.
- ¿todos los aspirantes deben subir a SIMO un certificado que indique que no están de alguna manera inhabilitados o con alguna prohibición para desempeñar empleos públicos?
- 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.
- ¿todos los aspirantes deben subir a SIMO un certificado a nombre propio donde indiquen de alguna forma que no se encuentran bajo alguna causal de conflicto de intereses?
- ¿al tratarse de un concurso de ascenso de un sistema específico de carrera es necesario certificar que se pertenece a la carrera o que se cumple con competencias comportamentales de personas que ya están inscritas y con derechos de carrera administrativa?

Adicionalmente a lo ya señalado, se nos hizo saber por parte de la misma Escuela de impuestos y Aduanas Nacionales, que ellos serían los encargados de suministrar la mencionada certificación directamente a la CNSC por lo cual tampoco debíamos anexarla al aplicativo SIMO:

---

De: [Acreditacion\\_competencias@ dian.gov.co](mailto:Acreditacion_competencias@ dian.gov.co)

Enviado el: lunes, 6 de diciembre de 2021 12:21 p. m.

Para: LD-DG-ACREDI-COMPET <[LD-DG-ACREDI-COMPET@ dian.gov.co](mailto:LD-DG-ACREDI-COMPET@ dian.gov.co)>

CC: Martha Edith Mera Rodriguez <[emerar@ dian.gov.co](mailto:emerar@ dian.gov.co)>; Fanny Elizabeth Barahona Nova <[fbarahonan@ dian.gov.co](mailto:fbarahonan@ dian.gov.co)>; Norma Lucía Mosos Echeverry <[nmosose@ dian.gov.co](mailto:nmosose@ dian.gov.co)>

Asunto: Link acreditación

Apreciado(a) servidor(a)

En concordancia con el proceso de modernización de la DIAN, el pilar estratégico de transformación del Talento Humano y lo establecido en el Decreto Ley 071 de 2020, que señala como requisito para participar en los concursos de ascenso la acreditación de competencias laborales a través de la Subdirección Escuela de Impuestos y Aduanas; así como la necesidad de establecer un plan de desarrollo de competencias individuales, la



Entidad realizará la aplicación de una prueba para valorar las competencias conductuales de los servidores de carrera administrativa.

**Es importante resaltar que esta prueba no hace parte del proceso de selección del concurso de ascenso, por lo tanto, no tiene puntaje, únicamente es habilitante para hacer posible la inscripción al concurso en mención, dando cumplimiento a lo establecido en la norma ya citada.**

La aplicación se realizará desde el 6 hasta el 16 de diciembre de 2021 tiempo durante el cual la plataforma estará disponible las 24 horas. Podrá ingresar a la prueba a través del siguiente enlace <https://test-station.biz/Candidato/verify.php?h=NTg5N8KnMQ>

Al acceder introduzca en el campo "usuario" su correo institucional y, a continuación, en el campo "contraseña" cree su propia contraseña. En el siguiente campo "Conf. contraseña" repita la misma contraseña que ha creado y, por último, haga click en el botón "Aceptar" para acceder a la prueba. Para mayor ilustración se adjunta el instructivo de aplicación y el documento denominado Abecé de las competencias laborales.

**Para habilitar su participación en el concurso de ascenso, la Subdirección de Escuela de Impuestos y Aduanas remitirá a la Comisión Nacional del Servicio Civil- CNSC la certificación de las competencias básicas u organizacionales conductuales, a partir del resultado de la medición.**

Esta certificación tendrá una vigencia de tres (3) años, esto significa que usted podrá participar en los concursos de ascenso que se realicen durante ese lapso. De la remisión de la certificación a la CNSC, le llegará notificación a su correo institucional.

Con esta misma prueba, se medirán tanto las competencias básicas como las competencias conductuales o interpersonales contenidas en el diccionario de la Entidad, con el fin de realizar un diagnóstico integral que servirá como insumo para orientar:

- a) El plan de cierre de brechas individual
- b) Los procesos de meritocracia
- c) La movilidad del personal
- d) El ingreso a la modalidad de teletrabajo
- e) La construcción del PIC

A través del siguiente enlace usted podrá acceder a la grabación del evento en vivo "aplicación de la prueba de medición de competencias conductuales" realizada el pasado 30 de noviembre de 2021:

[https://teams.microsoft.com/l/meetup-join/19%3ameeting\\_OTU5MTc5NDAzZjdhYS00NGJlLWJjNmItMGMOZWQ5M2Q2YmYz%40thread.v2/0?context=%7b%22Tid%22%3a%22fab26e5a-737a-4438-8ccd-8e465ecf21d8%22%2c%22Oid%22%3a%223a1c38c6-0e7a-445d-b81d-4265d1a8fa83%22%2c%22IsBroadcastMeeting%22%3atrue%7d&btype=a&role=a](https://teams.microsoft.com/l/meetup-join/19%3ameeting_OTU5MTc5NDAzZjdhYS00NGJlLWJjNmItMGMOZWQ5M2Q2YmYz%40thread.v2/0?context=%7b%22Tid%22%3a%22fab26e5a-737a-4438-8ccd-8e465ecf21d8%22%2c%22Oid%22%3a%223a1c38c6-0e7a-445d-b81d-4265d1a8fa83%22%2c%22IsBroadcastMeeting%22%3atrue%7d&btype=a&role=a)

Es de interés de la Entidad brindar las facilidades para que los servidores de carrera administrativa puedan habilitarse para participar en los concursos de ascenso y alcancen sus metas de desarrollo profesional y personal.

Finalmente le invitamos muy cordialmente a que participe en este importante proceso de valoración ya que brinda la oportunidad de identificar el nivel actual de desarrollo de las competencias y así, generar acciones de mejoramiento individual que redunden en una gestión de mayor excelencia en la DIAN.

Cordialmente

**Subdirección de Gestión de Empleo Público**  
**Subdirección Escuela de Impuestos y Aduanas**  
**Subdirección de Desarrollo del Talento Humano**  
Nivel Central – Edificio Sendas – Piso 9°  
Carrera 7 No. 6C -26

“La Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN está comprometida con el Tratamiento legal, lícito, confidencial y seguro de sus datos personales. Consulte la Política de Tratamiento de Datos Personales en: [www.dian.gov.co](http://www.dian.gov.co)., donde puede conocer sus derechos constitucionales y legales, así como la forma de ejercerlos. Atenderemos todas las observaciones, consultas o reclamos en los canales de PQRS habilitados, contenidos en la Política de Tratamiento de Información de la DIAN. Si no desea recibir más comunicaciones por favor eleve su solicitud en los citados canales”

---

## 7. ¿Cómo se realizará la acreditación de competencias para participar en el concurso de ascenso?

- Se evaluarán las competencias conductuales básicas a través de una prueba a los servidores de carrera administrativa.
- La aplicación se efectuará en modalidad virtual.
- La Subdirección Escuela de Impuestos y Aduanas remitirá certificación habilitante a la CNSC de los servidores que demuestren el nivel 1 de las competencias, dando cumplimiento al art. 27.3 del Decreto Ley 071 de 2020.
- La vigencia de la certificación será de 3 años.

## 8. ¿Cuándo se aplicará la prueba de medición de las competencias conductuales?

La aplicación se efectuará entre el 06 y el 16 de diciembre de 2021.

## 9. ¿Cómo me entero si fui certificado ante la CNSC?

A su correo electrónico le llegará la confirmación de si cumplió con el requisito habilitante.

## 10. ¿Cuándo me inscriba en el concurso debo adjuntar al SIMO la certificación que expide la Escuela para acreditar las competencias laborales?

NO. La Subdirección Escuela de Impuestos y Aduanas remitirá la certificación directamente a la CNSC, por lo cual no es necesario que el aspirante al concurso adjunte dicha certificación.

Las anteriores preguntas y hechos documentales señalados pretender dar a entender y entrar en razón a que los requisitos mínimos exigidos dentro de la convocatoria son excluyentes sin fundamento principal de argumentos claros como la experiencia laboral bien sea profesional o relacionada, los estudios formales e informales requeridos o documentación que realmente exija o suponga una condición para ser excluido de un proceso de selección de ascenso dentro de la carrera

administrativa. Se podría creer que si fuera para el ingreso por primera vez a la carrera administrativa podrían tener mayor validez, pero ¿aplica al ser un concurso de ascenso?

Estos requisitos generales son de fácil comprobación y no deben tener el carácter de habilitantes para participar en un concurso o proceso de selección que busca medir la igualdad y el mérito entre los que participan y que pueden ser evaluados o revisados durante el concurso o pudieran ser factor para desempate, por ejemplo, más no para excluir el derecho a participar en un cargo en el cual reitero, he estado por casi 5 años de mis más de 29 años de experiencia laboral en la entidad.

Y lo más importante es que siendo la entidad misma quien defino los lineamientos y las comunicaciones para informarnos del concurso, se contradiga indicando requisitos que no debían ser cumplidos.

Requisitos generales para participar en este proceso de selección:

1. Registrarse en el SIMO.
2. Aceptar en su totalidad las reglas establecidas para este proceso de selección.
3. Ser servidor público con derechos de carrera administrativa en la DIAN, condición que debe mantener durante todo el proceso de selección (numeral 27.1 del artículo 27 del Decreto Ley 71 de 2020).
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, transcritos en la correspondiente OPEC (numeral 27.2 del artículo 27 del Decreto Ley 71 de 2020).
5. Acreditar las correspondientes competencias laborales mediante la certificación que expida la Escuela de Impuestos y Aduanas o la correspondiente Universidad o Institución de Educación Superior acreditada por el Ministerio de Educación Nacional (numeral 27.3 del artículo 27 del Decreto Ley 71 de 2020).
6. Haber obtenido calificación "Sobresaliente", "Destacado" o "Satisfactorio", en la Evaluación del Desempeño Laboral del año inmediatamente anterior a la publicación de la "convocatoria" del presente proceso de selección (Parágrafo Transitorio del artículo 27 del Decreto Ley 71 de 2020).
7. No haber sido sancionado disciplinaria ni fiscalmente dentro de los cinco (5) años anteriores a la publicación de la "convocatoria" del presente proceso de selección (numeral 27.5 del artículo 27 del Decreto Ley 71 de 2020).
8. No encontrarse incurso en causas constitucionales y/o legales de inhabilidad, incompatibilidad o prohibiciones para desempeñar empleos públicos, que persistan al momento de posesionarse.
9. 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.
10. Los demás requisitos establecidos en normas legales y reglamentarias vigentes.

DERECHOS VULNERADOS

## DEL DEBIDO PROCESO

"Artículo 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."

"La garantía del debido proceso, plasmada en la Constitución colombiana como derecho fundamental de aplicación inmediata (artículo 85) y consignada, entre otras, en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 (artículos 10 y 11 11), en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre proclamada el mismo año (artículo XXVI) y en la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica, 1969, Artículos 8 y 9), no consiste solamente en las posibilidades de defensa o en la oportunidad para interponer recursos, como parece entenderlo el juzgado de primera instancia, sino que exige, además, como lo expresa el artículo 29 de la Carta, el ajuste a las normas preexistentes al acto que se imputa; la competencia de la autoridad judicial o administrativa que orienta el proceso; la aplicación del principio de favorabilidad en materia penal; el derecho a una resolución que defina las cuestiones jurídicas planteadas sin dilaciones injustificadas; la ocasión de presentar pruebas y de controvertir las que se alleguen en contra y, desde luego, la plena observancia de las formas propias de cada proceso según sus características"

"El derecho al debido proceso es el conjunto de garantías que buscan asegurar a los interesados que han acudido a la administración pública o ante los jueces, una recta y cumplida decisión sobre sus derechos. El incumplimiento de las normas legales que rigen cada proceso administrativo o judicial genera una violación y un desconocimiento del mismo." (C-339 de 1996).

"El debido proceso constituye una garantía infranqueable para todo acto en el que se pretenda legítimamente- imponer sanciones, cargas o castigos. Constituye un límite al abuso del poder de sancionar y con mayor razón, se considera un principio rector de la actuación administrativa del Estado y no sólo una obligación exigida a los juicios criminales."

"El debido proceso comprende un conjunto de principios, tales como el de legalidad, el del juez natural, el de favorabilidad en materia penal, el de presunción de inocencia y el derecho de defensa, los cuales constituyen verdaderos derechos fundamentales". "El debido proceso constituye un derecho fundamental de obligatorio cumplimiento para las actuaciones tanto judiciales como administrativas, para la defensa de los derechos de los ciudadanos, razón por la cual deben ser respetadas las formas propias del respectivo proceso. Lo anterior garantiza la transparencia de las actuaciones de las autoridades públicas y el agotamiento de las etapas previamente determinadas por el ordenamiento jurídico. Por ello los ciudadanos sin distinción alguna, deben gozar del máximo de garantías jurídicas en relación con las actuaciones administrativas y judiciales encaminadas a la observancia del debido proceso." (T- 078 de 1998).

"La importancia del debido proceso se liga a la búsqueda del orden justo. No es solamente poner en movimiento mecánico las reglas de procedimiento y así lo insinuó Lhering. Con este método se estaría dentro del proceso legal pero lo protegible mediante tutela es más que eso, es el proceso justo, para lo cual hay que respetar los principios procesales de publicidad, inmediatez, libre apreciación de la prueba, y, lo más importante: el derecho mismo. El debido proceso que se ampara

con la tutela está ligado a las normas básicas constitucionales tendientes al orden justo (para ello nada más necesario que el respeto a los derechos fundamentales); ello implica asegurar que los poderes públicos constituidos sujeten sus actos (sentencias, actos administrativos) no solamente a las normas orgánicas constitucionales sino a los valores, principios y derechos y este sería el objeto de la jurisdicción constitucional en tratándose de la tutela". (T- 280 de 1998).

Con la exclusión por inadmisión que me hace la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC en el Concurso de méritos de la UAE DIAN Convocatoria 2238 de 2021, se está actuando irregularmente, además violando principios regulatorios de este tipo de procesos, tales como, mérito, libre concurrencia, transparencia, e igualmente afectación de mis derechos fundamentales al debido proceso, a la igualdad, al trabajo y al acceso a cargos públicos por concurso de méritos en la modalidad de ascenso.

#### DERECHO A LA IGUALDAD

Artículo 1. 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'.

Al respecto la H. Corte Constitucional, ha dicho que se debe hacer un estudio entre derechos para que se determine si existe realmente una violación al Derecho de Igualdad, como en este caso ocurre. Así se expresa en su amplia jurisprudencia del tema:

"El artículo 13 constitucional señala que en Colombia todas las personas son iguales ante la ley y por lo tanto deben recibir el mismo trato y las mismas garantías por parte de las autoridades sin ningún tipo de discriminación por cuestiones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. Sobre el particular la Corte Constitucional ha sostenido que el principio de igualdad es un límite a todas las decisiones que adoptan las autoridades, y por lo general los tratos desiguales se encuentran prohibidos.

No obstante, lo anterior, cuando se trata de personas que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta darles un trato diferencial y positivo, es no solo válido sino una obligación del Estado, pues éste no debe escatimar esfuerzos en ayudarlas a superar las barreras que encuentran al desenvolverse en sociedad, mediante la implementación de un enfoque diferencial que disminuya sus dificultades. Bajo este supuesto, ese trato desigual no solo es admisible sino necesario para realizar los fines de un Estado Social de Derecho.

Así pues, la primera circunstancia en la que un trato diferente a dos personas por parte de las autoridades no numero el principio de igualdad, es cuando el mismo esté encaminado a superar la

simple igualdad formal ante la Ley, mediante la eliminación de las desigualdades materiales que actualmente existen en todas las sociedades.

Por otro lado, un trato diferente otorgado a dos personas que en principio se encuentran en igualdad de condiciones puede ser también válido si (i) persigue un objetivo razonable, (ii) no es producto de un acto arbitrario o discriminatorio y se trata de una medida proporcional que no afecta otros derechos fundamentales.

Con el fin de verificar lo anterior, la Corte Constitucional ha implementado el uso de “un modelo de análisis que integra el juicio de proporcionalidad y el test de igualdad. Lo que en este modelo se hace, básicamente, es retomar y armonizar los elementos del test o juicio de proporcionalidad europeo con los aportes de la tendencia estadounidense. Así, se empleen las etapas metodológicas del test europeo, que comprende las siguientes fases de análisis: (i) se examina si la medida es o no adecuada, es decir, si constituye o no un medio idóneo para alcanzar un fin constitucionalmente válido; (ii) se analiza si el trato diferente es o no necesario o indispensable; y (iii) se realiza un análisis de proporcionalidad en estricto sentido, para determinar si el trato desigual no sacrifica valores y principios constitucionales que tengan mayor relevancia que los alcanzados con la medida diferencial.”

La aplicación de dicho test ha llevado a la Corte a identificar explícitamente cuáles son los puntos más importantes que estudia para examinar los casos en los que con trato diferente vulnera el principio de igualdad. Sin embargo, “podría la Corte acudir a métodos de análisis constitucional diferentes o, inclusive, no definir ni seguir ningún método. No obstante, en aras de la seguridad jurídica, del respeto al principio democrático, y de trazar derroteros de interpretación constitucional, la Corte ha señalado que el juicio de igualdad tiene una estructura analítica que permite identificar violaciones al principio de igualdad.”

De acuerdo con las consideraciones precedentes, es posible afirmar que formalmente todas las personas son iguales ante la ley, pero para que esta igualdad sea también material, las autoridades pueden utilizar medidas de acción positivas que beneficien a las personas que se encuentren en especiales condiciones de vulnerabilidad y de esta manera, lograr que lleguen al mismo punto de partida del resto de la sociedad.

Adicionalmente, es posible que se admitan algunos tratos desiguales a personas que inicialmente están en condiciones de igualdad, si los mismos persiguen un fin constitucionalmente válido y no son arbitrarios. Para verificar esto, la Corte suele utilizar un test de proporcionalidad, en el que se estudian algunos temas específicos, tales como la idoneidad de la medida, la validez del objetivo perseguido y la posible afectación a otros derechos fundamentales, de manera que al final puede tenerse certeza sobre la afectación o no del principio de igualdad.”

#### **DERECHO AL ACCESO A CARGOS PUBLICOS Y AL TRABAJO**

Consagrado en el numeral 7 del Art. 40 de la Constitución Política de Colombia, ha sido objeto de pronunciamiento de la Corte Constitucional, en los siguientes términos:

“El derecho de a cargos públicos (art. 40.7 CP)

El artículo 40 de la Constitución establece que “todo ciudadano tiene derecho a participar en la conformación, ejercicio y control del poder político. Para hacer efectivo este derecho puede: Acceder al desempeño de funciones y cargos públicos”. La posibilidad de acceder a cargos públicos es un derecho fundamental de aplicación inmediata que tiene como fundamento el derecho a participar en la conformación, ejercicio y control del poder político en igualdad de condiciones y con base en parámetros objetivos (art. B5 de la CP).

La jurisprudencia constitucional ha señalado que el ámbito de protección del derecho de acceso a cargos públicos comprende cuatro dimensiones: (i) el derecho a posesionarse, reconocido a las personas que han cumplido con los requisitos establecidos en la Constitución y en la ley para acceder al cargo. Como se expuso, dentro de estos requisitos se encuentra el no estar incurso en causales de inhabilidad o incompatibilidad; (ii) la prohibición de establecer requisitos adicionales para tomar posesión de uno de los diferentes o los establecidos en el concurso de méritos; (iii) de elegir, de entre las opciones disponibles, aquella que se acomode a las preferencias de quien ha sido y no ha sido seleccionado en dos o más concursos; y (iv) la prohibición de remover de ilegítima o quien ostente el cargo público.

El derecho a acceder a públicos no es absoluto, por el contrario, está sujeto a límites y requisitos constitucionales, legales y reglamentarios. En efecto, el artículo 123 de la Constitución señala que los servidores públicos ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento. Por ello, quienes pretendan acceder al desempeño de funciones públicas deben someterse al cumplimiento de ciertas reglas y exigencias que procuran la realización del interés general y el cumplimiento de los principios de la función pública dispuestos en el artículo 209 de la Constitución.

El artículo 150-23 de la Constitución establece que el legislador está facultado para expedir las leyes que rigen el ejercicio de las funciones públicas y en particular, establecer requisitos de acceso y permanencia en los cargos públicos. Los requisitos o limitaciones para acceder a cargos públicos tienen diversas manifestaciones y se materializan a través de distintas instituciones tales como las prohibiciones, inhabilidades, incompatibilidades, conflictos de interés, medidas y el concurso de méritos. A continuación, la Corte profundiza en el caso de las inhabilidades como requisito de acceso cargos públicos.”.

## PRETENSIÓN

De manera respetuosa solicito a usted:

1. TUTELAR mis derechos fundamentales al debido proceso, igualdad, acceso a cargos públicos y al trabajo, vulnerados por la Comisión Nacional del Servicio Civil y el Consorcio Ascenso DIAN 2021.
2. ORDENAR a la Comisión Nacional del Servicio Civil conforme al concurso de Ascenso DIAN 2021, en la convocatoria 2238 de 2021, que en el término de 48 horas siguientes al fallo de tutela, se estudie y apruebe el certificado de competencias laborales anexo, que erróneamente la misma Escuela de Impuestos y Aduanas Nacionales había dado la instrucción de que ella lo enviaba