

**HONORABLE**

**JUEZ DE TUTELA**

**-REPARTO-**

<b>REFERENCIA</b>	<b>: ACCION DE TUTELA</b>
<b>PROCESO</b>	<b>: AMPARO - DEBIDO PROCESO, A LA IGUALDAD, AL TRABAJO Y ACCESO A CARGOS PUBLICOS POR CONCURSO DE MÉRITOS</b>
<b>ACCIONADO</b>	<b>: COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL - CNSC y/o UNIVERSIDAD DEL AREA ANDINA (UNIANDINA).</b>
<b>ACCIONANTE</b>	<b>: JIMMY ENRIQUE LOBO MEISEL</b>

Yo, **JIMMY ENRIQUE LOBO MEISEL**, identificado con la C. [REDACTED] participante del concurso de ascenso DIAN, por medio del presente escrito, respetuosamente me permito interponer ACCION DE TUTELA POR VIOLACION AL DEBIDO PROCESO, A LA IGUALDAD, AL TRABAJO Y ACCESO A CARGOS PUBLICOS POR CONCURSO DE MÉRITOS, en contra de La COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL - CNSC, de acuerdo con los siguiente:

### **I. HECHOS.**

**PRIMERO:** Me inscribí y presente en debida forma al concurso de ascenso – DIAN, Proceso de Selección DIAN No. 2238 de 2021; el ANEXO por el cual se establecen las especificaciones técnicas de las diferentes etapas del “Proceso de Selección DIAN No. 2238 de 2021”, al cargo Gestor II Código 302, Grado 02, Nivel Profesional Ficha Técnica FT-GH-1824, Código de la Ficha TH-GH-3007, Proceso Talento Humano, Subproceso Gestión del Empleo-Desarrollo del talento Humano.

SEGUNDO. El día 28 de octubre de 2022 presente reclamación sobre los resultados de mi valoración de antecedentes "Empleos del Nivel Profesional de los procesos de APOYO que requieren sólo EXPERIENCIA PROFESIONAL", mediante el ACUERDO No. 2212 de 2021, por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ascenso 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. 2238 de 2021.

TERCERO: En la reclamación en comentario, solicite se me incluyan como requisito válido los 20 puntos adicionales que tenía derecho en la valoración de experiencia profesional, y que hacen parte de la **EXPERIENCIA LABORAL RELACIONADA** y que no fueron tenidos en cuenta en el momento de realizar el análisis en los puntajes finales de la prueba de antecedentes.

CUARTO: El día 18 de noviembre de 2022, La Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC, mediante oficio RECVA-DIAN-ASCNM-021, da respuesta: 1.- Negando las solicitudes presentadas en la reclamación y 2. Mantener la puntuación inicialmente publicada de 50.00 en la Prueba de Valoración de Antecedentes.

QUINTO: La Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC, en el análisis de los antecedentes respondieron lo siguiente, anexo imagen:

Experiencia						
Listado la valoración de los certificados de experiencia						
Empresa	Cargo	Fecha ingreso	Fecha salida	Estado	Observación	Consultar documento
Dian	Gestor I parte 2 - 2022	2010-09-01	2011-08-31	Válido	Se valora el documento aportado como experiencia profesional, correspondiente al tiempo adicional validado como requisito mínimo y el tiempo de experiencia adicional de gestor no se valida toda vez que NO se relaciona con las funciones del empleo a proveer, por tanto no es válida como experiencia PROFESIONAL RELACIONADA.	

La Respuesta es:

"Se valora el documento aportado para experiencia profesional correspondiente al tiempo adicional validado como requisito mínimo y el tiempo de experiencia adicional de gestor no se valida toda vez que NO se relaciona con las funciones del empleo a

proveer, por tanto, no es válida como experiencia PROFESIONAL RELACIONADA” (Comillas fuera de texto original).

Para conocimiento del señor Juez de Tutela se hacen las siguientes apreciaciones:

1. ¿Qué es experiencia profesional relacionada?

**Experiencia profesional relacionada:** Es la adquirida a partir de la terminación y aprobación del pensum académico de la respectiva formación **profesional**, diferente a la Técnica **Profesional** y Tecnológica, en el ejercicio de empleos o actividades que tengan funciones similares a las del empleo a proveer.

El manual de funciones al cargo o EMPLEO al cual me presento de Gestor II de Talento Humano tiene las siguientes:

Funciones esenciales	
1.	Ejecutar los procedimientos y directrices para la gestión del empleo público de la entidad, incluida la gestión de las historias laborales, realizando seguimiento permanente a los resultados, de acuerdo con la normativa vigente y los lineamientos institucionales.
2.	Desarrollar las acciones requeridas para la implementación del sistema de evaluación del desempeño, la modificación del manual de funciones y la ejecución de programas para la gestión de las competencias laborales, monitoreando periódicamente su ejecución, de acuerdo con la normativa vigente y los lineamientos institucionales.
3.	Implementar los programas de bienestar laboral y del Sistema de Gestión de Seguridad Social (SGSS), realizando reportes de seguimiento, de acuerdo con la normativa vigente y los lineamientos institucionales.
4.	Adelantar los procedimientos para la gestión de la nómina, efectuando verificaciones, de acuerdo con la normativa vigente y los lineamientos institucionales.
5.	Realizar las actividades necesarias para la gestión del Plan Institucional de Capacitación y la implementación de estrategias para la comprensión y apropiación de principios y valores éticos, revisando la ejecución permanentemente, de acuerdo con las necesidades de las áreas, la normativa vigente y los lineamientos institucionales.
6.	<del>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.</del>

Quiero resaltar la Numero 6, que dice textualmente: **“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.”** (Comillas y negrillas fuera de texto original).

Esta última, está dentro de las FUNCIONES ESENCIALES del Manual de funciones del Empleo a proveer, siendo así las cosas, que esta función es TRANSVERSAL e implica que cualquier funcionario con formación Profesional y que su formación académica este dentro de los REQUISITOS DEL EMPLEO, ESTUDIOS,NBC Y PROGRAMAS ACADEMICOS podría realizar esta labor o cargo a proveer toda vez que las funciones descritas en el mismo no requieren unos conocimientos complejos o especiales, toda vez que y es importante tener en cuenta que la PLANTA DE LA ENTIDAD ES GLOBAL, queriendo decir con esto que todos los funcionarios o funcionarias puede estar en cualquier lugar

donde esté presente la Entidad en el territorio nacional, realizando las labores de acuerdo a su formación académica, nivel de estudios o experiencia en general.

Quiero resaltar que en la FUNCION ESENCIAL NUMERO 6, dice algo muy importante y es que tiene en cuenta las que le asigne la **AUTORIDAD COMPETENTE** (jefe inmediato o superior jerárquico o quien haga sus veces) **de acuerdo con el nivel, grado de responsabilidad y el área de desempeño del empleo.**

De lo anterior, debo manifestar, que en muchas oportunidades me ha tocado realizar alguna de las funciones o labores contenidas en el manual de funciones del cargo a proveer y que están contenidas implícitamente en el numeral 6 que cite textualmente en la parte superior del presente escrito, y es importante que se tenga muy en cuenta que no son solamente Funciones Comunes a todos los cargos las que allí se contemplan, sino que adicionalmente el manual establece que se podrán asignar aquellas que la autoridad o jefe inmediato competente considere que pueda realizar el funcionario, no indica cuales serían pero no excluye tampoco ninguna, lo que quiero decir es que jurídicamente lo QUE NO ESTA PROHIBIDO EXPRESAMENTE EN LAS LEYES, ESTA PERMITIDO.

Siendo, así las cosas, quiero indicarles que las funciones que anexe en las respectivas certificaciones laborales expedidas por la Subdirección de Personal de la DIAN como constancia de la EXPERIENCIA LABORAL RELACIONADA contemplan este mismo punto o numeral 6, así:

Que, durante su vinculación en la Entidad, en encargo ha desarrollado las siguientes funciones:

000266 ASISTENTE TÉCNICO

Del 06 de agosto de 2012 al 22 de julio de 2013, en la SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DE REGISTRO ADUANERO DIRECCIÓN

Subdirección de Gestión del Registro Aduanero  
Calle 100 No. 100-100  
Bogotá, D.C. - Colombia  
Teléfono: (57) 1 234 5678  
Fax: (57) 1 234 5678  
Correo electrónico: direccion@diان.gov.co

DIAN  
POR UNA COLOMBIA MÁS PROGRESA

El emprendimiento  
es de todos

DE GESTIÓN DE ADUANAS NIVEL CENTRAL DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES, en el cargo GESTOR II 302 Grado 2 .

Con las siguientes funciones se desempeño así :

1. Asistir al superior inmediato en visitas y reuniones, así como, atender en representación del superior, las reuniones, visitas o consultas técnicas específicas de la dependencia, cuando este lo requiera, para atender con oportunidad los compromisos asumidos.
2. Proyectar oficios en respuesta a las consultas técnicas de la dependencia y requerimientos del despacho en temas específicos de su responsabilidad, para garantizar la consistencia y calidad de las mismas.
3. Elaborar y presentar documentos sobre asuntos relacionados con la dependencia cuando se requiera, con el propósito de consolidar la capacidad técnica de la dependencia.
4. Actualizar al superior inmediato en la normatividad y reglamentación propia de la dependencia, para contribuir a la aplicación de estas disposiciones.
5. Revisar la documentación técnica que debe firmar el superior, así como, analizar los documentos que lleguen al despacho, para decidir sobre el trámite correspondiente.
6. Consolidar y presentar informes sobre los resultados de planes, programas y proyectos que sirvan de base para la toma de decisiones.
7. Desempeñar las demás funciones que le sean asignadas por el superior inmediato, de acuerdo con la naturaleza del empleo.

Estas labores que realice durante 12 meses como Gestor II tiene mucho de **SIMILARES (La CNSC especifica que se realicen labores similares, no indican que sean exactas o iguales explícitamente)** con alguna del manual de funciones del cargo a proveer, si observan los numerales **1,5,6 y 7** verán que por sustracción de materia, varias de las labores que realice eran Administrativas de apoyo y no Técnicas (Toda vez que yo tenía conocimiento de estos procedimientos y tareas porque ya las había desarrollado en varias oportunidades a lo largo de mi tiempo de servicio en la DIAN), **pues debía apoyar a mi Jefe en la preparación, revisión y verificación de la Evaluaciones de Desempeño de los funcionarios que tenía a su cargo, revisión de los Indicadores del Área para determinar el nivel de cumplimiento individual y grupal de la División y atender todas las reuniones que tenían que ver con temas de Capacitación y Personal y/o Talento Humano, rempazándola en dichas actividades, es importante en este aspecto que una de las funciones que realice durante este periodo fue coordinar en coordinación del jefe inmediato fueron los temas que tenia que ver con la CAPACITACION del área, y si usted señor juez observa en el numeral cinco del cargo a proveer esta el tema de la Capacitación descrito de la siguiente manera, así:**

***“5. Realizar las actividades necesarias para la Gestión del Plan Institucional de Capacitación y la implementación...” (Comillas, negrillas y letra cursiva por fuera del texto original).***

Funciones esenciales	
1	Ejecutar los procedimientos y directrices para la gestión del empleo público de la entidad, incluida la gestión de las historias laborales, realizando seguimiento permanente a los resultados, de acuerdo con la normativa vigente y los lineamientos institucionales.
2	Desarrollar las acciones requeridas para la implementación del sistema de evaluación del desempeño, la modificación del manual de funciones y la ejecución de programas para la gestión de las competencias laborales, monitoreando periódicamente su ejecución, de acuerdo con la normativa vigente y los lineamientos institucionales.
3	Implementar los programas de bienestar laboral y del Sistema de Gestión de Seguridad Social (SGSS), realizando reportes de seguimiento, de acuerdo con la normativa vigente y los lineamientos institucionales.
4	Adelantar los procedimientos para la gestión de la nómina, efectuando verificaciones, de acuerdo con la normativa vigente y los lineamientos institucionales.
5	Realizar las actividades necesarias para la gestión del Plan Institucional de Capacitación y la implementación de estrategias para la comprensión y apropiación de principios y valores éticos, revisando la ejecución permanentemente, de acuerdo con las necesidades de las áreas, la normativa vigente y los lineamientos institucionales.
6	<del>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.</del>

Es importante que se analice detenidamente lo siguiente: En cuanto estas funciones que realice pueden hacer parte de la misma función general para todos los cargos entre ellas, realice labores que eran incluso correspondientes con algunas de las funciones a desempeñar en el cargo a proveer, y es que aunque en las certificaciones LABORALES no se especifican todas las Funciones que uno realiza con base en esa función esencial señalada en todos los manuales de funciones de la Entidad y es reitero nuevamente **“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.”** (Comillas y negrillas fuera de texto original), por ello es importante concluir que esto quiere decir que uno puede realizar funciones incluso no explícitas o indicadas en los Manuales de Funciones y que son totalmente válidas y reconocibles por la Entidad como una labor realizada y específica que se ve o no reflejadas en las evaluaciones de desempeño y en los compromisos labores que se pactan entre las partes intervinientes en las mismas.

Lo expuesto nos permite entender que este numeral no exime a la Entidad de asumir la responsabilidad que otorga mediante los Manuales de Funciones con esta facultad a la autoridad competente con respecto a esas otras funciones que le pueden asignar a los funcionarios y funcionarias de la Entidad, adicional que quien evaluó en el momento del análisis de los antecedentes no conoce como opera este tema en la DIAN, por cuanto al tratarse de una Entidad con Planta Global, se considera que cualquier funcionario puede estar ubicado donde se le requiera, independientemente del cargo que ocupe, pues muchas veces encontramos Funcionarios con incluso maestrías y que ocupan cargos asistenciales realizando labores de responsabilidad profesional, recibiendo salarios de nivel auxiliar o técnico.

Es importante que revisen detenidamente el hecho de excluirme o quitarme sin conocer el contexto de cómo funcionan las diferentes actividades al interior de la

entidad, la EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA, al realizar esto sin hacer un análisis imparcial y objetivo, la CNSC y la Universidad encargada del proceso **me están quitando 20 puntos** más en mi evaluación de antecedentes de experiencia **profesional relacionada** y experiencia laboral, porque no encuentren en certificación las mismas funciones explícitas del cargo a proveer, toda vez que es bien sabido que uno no solo hace las funciones que figuran en los Manuales sino que en la práctica y realidad diaria laboral, se realizan muchas más inmersas en lo expuesto en el numeral 6 del manual de funciones del cargo a proveer y al cual me presente,

Lo anterior está expuesto en la siguiente grafica del acuerdo:

**DE LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES DEL NIVEL PROFESIONAL.**

Los puntajes máximos para asignar a cada uno de los Factores de Evaluación de esta prueba son los siguientes:

***(...)Empleos con requisito mínimo de Experiencia Profesional Relacionada o Profesional (Nivel Profesional)***

FACTORES DE EVALUACIÓN EMPLEOS CON REQUISITO MÍNIMO DE EXPERIENCIA <u>PROFESIONAL RELACIONADA</u>	EXPERIENCIA		EDUCACIÓN		TOTAL
	<i>Experiencia Profesional Relacionada</i>	<i>Experiencia Profesional</i>	<i>Educación Formal</i>	<i>Educación Informal</i>	
Puntaje Máximo	50	20	25	5	100

FACTORES DE EVALUACIÓN EMPLEOS CON REQUISITO MÍNIMO DE <u>EXPERIENCIA PROFESIONAL</u>	EXPERIENCIA		EDUCACIÓN		TOTAL
	<i>Experiencia Profesional Relacionada</i>	<i>Experiencia Profesional</i>	<i>Educación Formal</i>	<i>Educación Informal</i>	
Puntaje Máximo	20	50	25	5	100

Y es que solamente me tuvieron en cuenta los 50 puntos de la EXPERIENCIA PROFESIONAL, desconociéndome los 20 puntos de la EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA, la cual con base en la labor que he realizado en varios de mis cargos como Gestor han sido las establecidas en el manual de funciones del cargo a proveer, adicionalmente es claro que este concurso no es abierto, lo cual de suyo es más amplio en cuanto a los requisitos mínimos y antecedentes a cumplir y analizar por parte de la CNSC y la Universidad que adelanto el concurso, toda vez que me afecta directamente el puesto en la

listas de elegibles del cargo a proveer, este concurso de ascenso es un concurso cerrado donde los aspirantes somos de carrera dentro de la DIAN y la experiencia profesional y relacionada están debidamente probadas y soportadas, desde que dicha información requerida para el cargo al cual me presente se subió a SIMO, ya que son funciones directamente realizadas en el área del cargo de ascenso al que aspiro, configurándose una clara vulneración de mis derechos fundamentales de orden Constitucional invocados en este escrito de tutela. -

Es importante resaltar en este escrito de tutela, que antes de desconocer mi experiencia profesional relacionada, y que si bien es cierto no la pueden evidenciar explícitamente en las certificaciones aportadas y que fueron emitidas por la autoridad competente de la DIAN, debo manifestarles lo siguiente...."El tema de la fuerza probatoria cobra un valor trascendental, pues al ser la sana crítica el método de valoración probatoria, el juez le debe prestar mayor atención al contenido de los documentos sobre el cual vaya a dar por probado un hecho en su decisión, tal y como lo expone la doctrina:

*"La fuerza probatoria es el mérito que tiene el documento, en su mismo considerado, para dar por probado un hecho. En palabras llanas, qué tanto peso tiene a la hora de convencer al juez sobre la certidumbre del hecho por probar. En ocasiones, esa fuerza será plena y vinculante para todos, casos en los cuales el juez no tiene opción distinta a darla total eficacia (...) Desde luego que las partes, o los terceros cuando se les extiende esa fuerza, pueden debilitar o anular ese poder probatorio del documento; pero es suya la carga de probar..."* (Lo subrayado en negrillas por fuera del texto original)

Lo anterior es consecuente aplicable en mi caso concreto con el principio fundamental de la Prevalencia del derecho sustancial frente a lo formal.

1. Por otra parte, teniendo en cuenta que a la fecha llevo más de 38 años en la DIAN, como prueba de mi experiencia en algunas de las FUNCIONES ESENCIALES DEL CARGO A PROVEER, ESTA SE EVIDENCIA EN LOS RESULTADOS DE LAS PRUEBAS DE CONOCIMIENTO FUNCIONALES Y CONDUCTUALES DONDE OBTUVE LOS SIGUIENTES PUNTAJES:



**Sumatoria de puntajes obtenidos en el concurso**

Información de cada prueba presentada en el concurso y su valoración

Prueba	Puntaje obtenido	Resultado parcial	Ponderación
*Prueba de Competencias Conductuales e Interpersonales (Empleos NO HOSIONALES que requieren EXPERIENCIA)	No aplica	86.87	25
*Prueba de Competencias Funcionales (Empleos NO HOSIONALES que requieren EXPERIENCIA)	80.51	80.51	50
Verificación de Requisitos Mínimos Proceso de Selección DDAN Asesor	No aplica	Admido	0

Resultado total: **61.97**

**Listado de puntajes de aspirantes al empleo que continúan en concurso**

Numero de inscripción aspirante	Puntaje obtenido	Resultado total
42547395	63.84	63.84
42651088	62.83	62.83
474891259	65.87	65.87
474487398	62.04	62.04
474328105	60.73	60.73
475403626	60.41	60.41
47420613	59.79	59.79
474517492	59.71	59.71
474322004	59.47	59.47
40260950	59.17	59.17

**En la prueba de conocimiento Funcional obtuve un puntaje de 80.51  
En la Prueba Conductual y Comportamental obtuve un puntaje de 86.87**

Resultados que me ubicaron en el Tercer lugar del Concurso.

## **CRITERIOS VALDRATIVOS PARA PUNTUAR LA EXPERIENCIA EN LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES – NIVEL PROFESIONAL**

Para la valoración en esta prueba de la Experiencia adicional a la acreditada para el requisito mínimo de Experiencia exigido para el empleo a proveer, relacionados a continuación, de acuerdo con el numeral 4.4.1 del Anexo modificado parcialmente por el Acuerdo No. 218 de 2022, los cuales son acumulables hasta los puntajes máximos definido en el numeral 4.1 del Anexo modificado parcialmente por el Acuerdo No. 218 de 2022, para cada uno de los Factores de Evaluación. Esta Experiencia se contabilizará en meses completos.

En todos los casos, la correspondiente puntuación, sea para los puntajes parciales o para la sumatoria de los mismos, incluirá una parte entera y dos (2) decimales truncados.

De conformidad con el artículo 2.2.2.3.8 del Decreto 1083 de 2015, cuando se presente Experiencia adquirida de manera simultánea en una o varias instituciones (tiempos traslapados), el tiempo de Experiencia se contabilizará por una sola vez. Por otra parte, en

los términos de esta misma norma, "cuando las certificaciones indiquen una jornada laboral inferior a ocho (8) horas diarias, el tiempo de experiencia se establecerá sumando las horas trabajadas y dividiendo el resultado por ocho (8)", sin que exceda las 44 horas semanales (Decreto Ley 1042 de 1978, artículo 33).

Además, cuando un aspirante acredite más tiempo de Experiencia Profesional Relacionada del requerido para obtener el puntaje máximo obtenible en este Factor de Evaluación, el excedente se le contabilizará para puntuar en la Experiencia Profesional (no al revés).

### **PARA EMPLEOS CON REQUISITO MÍNIMO DE EXPERIENCIA PROFESIONAL (NIVEL PROFESIONAL)**

En consideración a los puntajes máximos definidos para los Factores de Evaluación de la Experiencia para los empleos de este Nivel Jerárquico, se utilizará una escala de calificación que va de cero (0,00) a veinte (20,00) puntos para la Experiencia Profesional Relacionada (EPR) y de cero (0,00) a cincuenta (50,00) puntos para la Experiencia Profesional (EP).

En este sentido me desconocen casi más de 50 meses de experiencia profesional que incluso tiene que ver más en algunos aspectos con la EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA, POR LA MISMA LABOR QUE HE DESEMPEÑADO, esto llevo a que me desconocieran de tajo los 20 puntos que me hubiese otorgado un mayor puntaje en los RESULTADOS DE ANTECEDENTES, donde solo me tuvieron en cuenta los 50 puntos que me otorgaba la EXPERIENCIA PROFESIONAL,

**Con ese resultado pase del puesto TERCERO (3) en la convocatoria al puesto CATORCE (14), dentro de la misma, a pesar de haber obtenido un muy buen puntaje en las pruebas de conocimiento FUNCIONALES Y CONDUCTUALES, al no reconocerme estos 20 puntos de experiencia profesional relacionada me están alejando cada vez mas de una oportunidad de ascender en la DIAN en mis mas de 38 años ininterrumpidos de servicio, sin ningún tipo de sanción disciplinaria, con mí hoja de vida limpia gracias DIOS Y A LA SANTISIMA VIRGEN MARIA.**

## **II. DERECHOS CUYA PROTECCIÓN SE DEMANDA.**

Demando la protección de mis derechos fundamentales al debido proceso, a la igualdad, al trabajo y al acceso a cargos públicos por concurso de méritos.

### **SOLICITUD DE MEDIDA PROVISIONAL**

Solicito señor Juez de tutela se conceda la medida provisional deprecada, y se ordene a la COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL - CNSC abstenerse de continuar con este concurso hasta tanto sea fallada definitivamente esta tutela.

### **III. FUNDAMENTOS DE DERECHO.**

Fundamento esta acción en el Artículo 86 de la Constitución Política y sus decretos reglamentarios 2591 y 306 de 1992. Igualmente, en el Artículo 8 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Artículo 2 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Artículo 25 de la Convención Americana de los Derechos Humanos.

**1. SUSTENTO DE LEY. LEY 909 DE 2004. ARTÍCULO 2º. PRINCIPIOS DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.** La función pública se desarrolla teniendo en cuenta los principios constitucionales de igualdad, mérito, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad. 2. El criterio de mérito, de las calidades personales y de la capacidad profesional, son los elementos sustantivos de los procesos de selección del personal que integra la función pública. Tales criterios se podrán ajustar a los empleos públicos de libre nombramiento y remoción, de acuerdo con lo previsto en la presente ley. 3. Esta ley se orienta al logro de la satisfacción de los intereses generales y de la efectiva prestación del servicio, de lo que derivan tres criterios básicos: a. La profesionalización de los recursos humanos al servicio de la Administración Pública que busca la consolidación del principio de mérito y la calidad en la prestación del servicio público a los ciudadanos; b. La flexibilidad en la organización y gestión de la función pública para adecuarse a las necesidades cambiantes de la sociedad, flexibilidad que hade entenderse sin detrimento de la estabilidad de que trata el artículo 27 dela presente ley; c. La responsabilidad de los servidores públicos por el trabajo desarrollado, que se concretará a través de los instrumentos de evaluación del desempeño y de los acuerdos de gestión; d. Capacitación para aumentar los niveles de eficacia.

2. **ARTÍCULO 27. CARRERA ADMINISTRATIVA.** 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.

3. **ARTÍCULO 28. PRINCIPIOS QUE ORIENTAN EL INGRESO Y EL ASCENSO A LOS EMPLEOS PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA.** La ejecución de los procesos de selección para el ingreso y ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa, se desarrollará de acuerdo con los siguientes principios: a. Mérito. Principio según el cual el ingreso a los cargos de carrera administrativa, el ascenso y la permanencia en los mismos estarán determinados por la demostración permanente de las calidades académicas, la experiencia y las competencias requeridas para el desempeño de los empleos; b. Libre concurrencia e igualdad en el ingreso.

4. Todos los ciudadanos que acrediten los requisitos determinados en las convocatorias podrán participar en los concursos sin discriminación de ninguna índole; c. Publicidad. Se entiende por esta la difusión efectiva de las convocatorias en condiciones que permitan ser conocidas por la totalidad de los candidatos potenciales; d. Transparencia en la gestión de los procesos de selección y en el escogimiento de los jurados y órganos técnicos encargados de la selección; e. Especialización de los órganos técnicos encargados de ejecutar los procesos de selección; f. Garantía de imparcialidad de los órganos encargados de gestionar y llevar a cabo los procedimientos de selección y, en especial, de cada uno de los miembros responsables de ejecutarlos; g. Confiabilidad y validez de los instrumentos utilizados para verificar la capacidad y competencias de los aspirantes a acceder a los empleos públicos de carrera; h. Eficacia en los procesos de selección para garantizar la adecuación de los candidatos seleccionados al perfil del empleo; i. Eficiencia en los procesos de selección, sin perjuicio del respeto de todas y cada una de las garantías que han de rodear al proceso de selección.

**PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA PARA CONTROVERTIR DECISIONES ADOPTADAS EN EL MARCO DE UN CONCURSO PÚBLICO.**

El CONSEJO DE ESTADO CP: LUIS RAFAEL VERGARA QUINTERO el 24 de Febrero 2014 con radicado 08001233300020130035001, se manifestó respecto de la Procedencia de la acción de tutela para controvertir decisiones adoptadas en el marco de un Concurso Público, así: "El artículo 86 de la Constitución Política de 1991, establece la posibilidad del ejercicio de la acción de tutela para reclamar ante los jueces, mediante un procedimiento preferente y sumario, la protección inmediata de los derechos fundamentales en los casos en que estos resultaren vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública siempre y cuando el afectado, conforme lo establece el artículo 6º del Decreto 2591 de 1991, no disponga de otro medio de defensa judicial, a menos que la referida acción se utilice como mecanismo transitorio en aras de evitar un perjuicio irremediable. En materia de concursos públicos, si bien en principio podría sostenerse que los afectados por una presunta vulneración de sus derechos fundamentales pueden controvertir las decisiones tomadas por la administración - las cuales están contenidas en actos administrativos de carácter general o de carácter particular -, mediante las acciones señaladas en el Código Contencioso Administrativo, se ha estimado que estas vías judiciales no son siempre idóneas y eficaces para restaurar los derechos fundamentales conculcados.

Al respecto, en la sentencia T-256/95 (MP Antonio Barrera Carbonen), decisión reiterada en numerosos fallos posteriores, sostuvo: "La provisión de empleos públicos a través de la figura del concurso, obedece a la satisfacción de los altos intereses públicos y sociales del Estado, en cuanto garantiza un derecho fundamental como es el acceso a la función pública, realiza el principio de igualdad de tratamiento y de oportunidades de quienes aspiran a los cargos públicos en razón del mérito y la calidad y constituye un factor de moralidad, eficiencia e imparcialidad en el ejercicio de la función administrativa. Por lo tanto, la oportuna provisión de los empleos, con arreglo al cumplimiento estricto de las reglas del concurso y el reconocimiento efectivo de las calidades y el mérito de los concursantes asegura el buen servicio administrativo y demanda, cuando se presenten controversias entre la administración y los participantes en el concurso, de decisiones rápidas que garanticen en forma oportuna la efectividad de sus derechos, más aún cuando se trata de amparar los que tienen el carácter de fundamentales". De otro lado, el reiterado criterio de la Sala apunta a que tratándose de acciones de tutela en las que se invoque la vulneración de derechos fundamentales al interior de un concurso de méritos en desarrollo, su procedencia es viable a pesar de la existencia de otros medios de defensa judicial, teniendo en cuenta la agilidad con que se desarrollan sus etapas, frente a las cuales el medio principal de protección dispuesto por el ordenamiento jurídico no garantiza la inmediatez de las medidas que llegaren

a necesitarse para conjurar el eventual daño ocasionado a los intereses de quien acude en tutela, si llegare a demostrarse la violación de los derechos reclamados.

### **VIABILIDAD DE LA ACCIÓN DE TUTELA CUANDO SE VIOLENTA EL MERITO COMO MODO PARA ACCEDER AL CARGO PUBLICO.**

En cuanto a la naturaleza de la acción que interpongo, ésta la consagra el Artículo 86 de la Carta Política como un mecanismo de defensa excepcional que tiene toda persona contra acciones u omisiones de cualquier autoridad pública, o de los particulares en los casos establecidos en la ley que quebrante o amenace vulnerar derechos constitucionales fundamentales. Respecto a la procedencia de la Acción de Tutela para la protección de los derechos fundamentales dentro de los concursos de mérito, la Corte Constitucional se ha manifestado en diversas oportunidades como en la sentencia T-604/13 **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES AL ACCESO AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PUBLICA** - procedencia de la Acción de tutela para la protección. Esta corporación ha determinado que las acciones contencioso-administrativas no protegen en igual grado que la tutela, los derechos fundamentales amenazados o vulnerados en los procesos de vinculación de servidores públicos, cuando ello se hará, por concurso de méritos, ya que la mayoría de veces debido a la congestión del aparato jurisdiccional, el agotamiento de las mismas implica la prolongación de la vulneración en el tiempo. Potestad del juez de tutela cuando evidencia irregularidades y vulneración del Debido proceso en el trámite del concurso.

Una de las consecuencias que tiene la consagración expresa del Debido Proceso como un derecho de rango fundamental, es que todas las personas pueden acudir a la acción de tutela con el fin de que el juez constitucional conozca de la presunta vulneración, y de ser necesario ordene las medidas necesarias para garantizar su protección inmediata. Entre las prevenciones que debe adoptar el juez de tutela cuando evidencia la transgresión de una garantía constitucional, está la de dictar una sentencia en la cual se restablezca el derecho.

Por su parte la Sentencia T-569 de 2011 expresa: "Es deber del juez de tutela examinar si la controversia puesta a su consideración (i) puede ser ventilada a través de otros mecanismos judiciales y (ii) si a pesar de existir formalmente, aquellos son o no son suficientes para proveer una respuesta material y efectiva a la disputa puesta a su consideración".

### **VIOLACIÓN AL DERECHO ACCESO A CARGOS PÚBLICOS POR CONCURSO DE MÉRITOS.**

La idoneidad de la tutela cuando en el marco de un concurso de méritos, se busca proteger el derecho al acceso a cargos públicos, fue analizada en la sentencia T-112A de 2014: "En relación con los concursos de méritos para acceder a cargos de carrera, en numerosos pronunciamientos, esa corporación ha reivindicado la pertenencia de la acción de tutela pese a la existencia de la acción de Nulidad y Restablecimiento del Derecho ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo, que no ofrece la suficiente solidez para proteger en toda su dimensión los derechos a la igualdad, al trabajo, al debido proceso y al acceso a los cargos públicos.

En algunas ocasiones los medios ordinarios no resultan idóneos para lograr la protección de los derechos de las personas que han participado en concursos para acceder a cargos de carrera"

### **DERECHO AL DEBIDO PROCESO.**

Este es una institución importantísima dentro del derecho moderno, ya que contiene las garantías necesarias para el derecho procesal. Se trata de un derecho fundamental reconocido en el derecho colombiano y en la mayoría de las constituciones modernas. En la Constitución el artículo 29 enuncia la institución del debido proceso que reza dentro de sus líneas lo siguiente: El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. Nadie podrá ser juzgado sino conforme a las leyes preexistentes al acto que se le imputa. El derecho a obtener acceso a la justicia. Derecho a la independencia del Juez. Derecho a la igualdad entre las partes intervinientes en el proceso. Derecho a un Juez imparcial. Derecho a un Juez predeterminado por la ley.

La favorabilidad en la pena. Derecho a la defensa. Derecho a presentar pruebas. El debido proceso además es considerado un principio jurídico procesal según el cual toda persona tiene derecho a ciertas garantías mínimas, tendientes a asegurar un resultado justo y equitativo dentro del proceso, y a permitirle tener oportunidad de ser oído y hacer valer sus pretensiones frente al juez. De esta forma, el Debido Proceso es el pilar fundamental del Derecho Procesal y se expresa en la exigencia de unos procedimientos en los que debe respetarse un marco normativo mínimo en pro de la búsqueda de justicia social.

El derecho al debido proceso entraña el servicio del Estado a través de su administración, remitiendo adicionalmente al artículo 29 de la misma Carta Política donde describe que cuando un funcionario omite o extralimita sus poderes dentro de un trámite administrativo, no sólo quebranta los elementos esenciales del proceso, sino que igualmente comporta una

vulneración del derecho de acceso a la administración de justicia, del cual son titulares todas las personas naturales y jurídicas, que en calidad de administrados. Es importante que se respete el procedimiento requerido para la aplicación del acto administrativo, permitiendo un equilibrio en las relaciones que se establecen entre la administración y los particulares, en aras de garantizar decisiones de conformidad con el ordenamiento jurídico por parte de la administración. 9 El debido proceso debe velar por un procedimiento en el que se dé continuamente el derecho de defensa y de contradicción de todas aquellas personas que puedan resultar afectadas con la decisión administrativa. De esta forma, el debido proceso en materia administrativa busca en su realización obtener una actuación administrativa justa sin lesionar a determinado particular.

Se busca también un equilibrio permanente en las relaciones surgidas del proceso y procedimiento administrativo, frente al derecho sustancial y a los derechos fundamentales de las personas y la comunidad en general.

Es así como la reiterada jurisprudencia trata sobre el tema: "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), 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).

## **IGUALDAD.**

En diversas sentencias donde la Corte Constitucional ha determinado que la igualdad es un concepto multidimensional pues es reconocido como un principio, un derecho fundamental y una garantía. De esta manera, la igualdad puede entenderse a partir de tres dimensiones: i) formal, lo que implica que la legalidad debe ser aplicada en condiciones de igualdad a todos los sujetos contra quienes se dirige; y, ii) material, en el sentido garantizar la paridad de oportunidades entre los individuos; y, iii) la prohibición de discriminación que implica que el Estado y los particulares no puedan aplicar un trato diferente a partir de criterios

sospechosos contruidos con fundamento en razones de sexo, raza, origen étnico, identidad de género, religión y opinión política, entre otras.

### **PRINCIPIO DE LEGALIDAD ADMINISTRATIVA.**

Sentencia C-710/01. El principio constitucional de la legalidad tiene una doble condición de un lado es el principio rector del ejercicio del poder y del otro, es el principio rector del derecho sancionador.

Como principio rector del ejercicio del poder se entiende que no existe facultad, función o acto que puedan desarrollar los servidores públicos que no esté prescrito, definido o establecido en forma expresa, clara y precisa en la ley.

Este principio exige que todos los funcionarios del Estado actúen siempre sujetándose al ordenamiento jurídico que establece la Constitución y lo desarrollan las demás reglas jurídicas. Sentencia C-412/15. El principio de legalidad exige que dentro del procedimiento administrativo sancionatorio la falta o conducta reprochable se encuentre tipificada en la norma -ex scripta- con anterioridad a los hechos materia de la investigación-lex previa.

La idea de que el ejercicio del poder no puede corresponder a la voluntad particular de una persona, sino que debe obedecer al cumplimiento de normas previamente dictadas por los órganos de representación popular, es un componente axiológico de la Constitución Política de 1991, en la cual se define expresamente a Colombia como un Estado social de derecho (artículo 1) basado en el respeto de las libertades públicas y la defensa del interés general (artículo 2).

Esta declaración de principios a favor del respeto por la legalidad se refleja directamente en varias otras disposiciones constitucionales según las cuales (i) los servidores públicos son responsables por infringir la Constitución y las leyes y por omisión o extralimitación de funciones (artículo 6); (ii) ninguna autoridad del Estado podrá ejercer funciones distintas de las que le atribuye la Constitución y la ley (artículo 121); y (iii) no habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en la ley o el reglamento. (...) De este modo, el principio constitucional de legalidad exige que la actuación de las diferentes autoridades públicas tenga una cobertura normativa suficiente o, lo que es lo mismo, esté basada en una norma habilitante de competencia, que confiera el poder suficiente para adoptar una determinada decisión.

## **EXCESO RITUAL MANIFIESTO.**

Sentencia 00537 de 2018 Consejo de Estado. La Corte Constitucional ha definido el defecto procedimental por exceso ritual manifiesto como aquel que se presenta cuando “un funcionario utiliza o concibe los procedimientos como un obstáculo para la eficacia del derecho sustancial y por esta vía, sus actuaciones devienen en una denegación de justicia. (Sentencia T-024 del 17 de enero de 2017).

## **PREVALENCIA DEL DERECHO SUSTANCIAL FRENTE A LO FORMAL.**

Por su parte, el artículo 228 de la Constitución Política consagra el principio de prevalencia del derecho sustancial sobre el formal, que propende porque las normas procesales sean el medio que permita concretar o efectivizar los derechos sustanciales de los ciudadanos.

## **PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA EN EL CONCURSO DE MÉRITOS.**

Sentencia C-878/08: “[...] *el principio de transparencia de la actividad administrativa* se empaña si en contravía de las legítimas expectativas del aspirante, su posición en el concurso se modifica durante su desarrollo; *el principio de publicidad (art. 209 C.P.)* se afecta si las reglas y condiciones pactadas del concurso se modifican sin el consentimiento de quien desde el comienzo se sujetó a ellas; *los principios de moralidad e imparcialidad (ídem) de la función administrativa* se desvanecen por la inevitable sospecha de que un cambio sobreviniente en las reglas de juego no podría estar motivado más que en el interés de favorecer a uno de los concursantes; *el principio de confianza legítima* es violentado si el aspirante no puede descansar en la convicción de que la autoridad se acogerá a las reglas que ella misma se comprometió a respetar; *se vulnera el principio de la buena fe (art. 83 C.P.)* si la autoridad irrespeta el pacto que suscribió con el particular al diseñar las condiciones en que habría de calificarlo; *el orden justo, fin constitutivo del Estado (art. 22 C.P.)*, se vulnera si la autoridad desconoce el código de comportamiento implícito en las condiciones de participación del concurso, *y, en fin, distintos principios de raigambre constitucional como la igualdad, la dignidad humana, el trabajo, etc.*, se ven comprometidos cuando la autoridad competente transforma las condiciones y requisitos de participación y calificación de un concurso de estas características.

Adicionalmente, el derecho que todo ciudadano tiene al acceso a cargos públicos, consagrado en el artículo 40 constitucional, se ve vulnerado si durante el trámite de un concurso abierto, en el que debe operar el principio de transparencia, se modifican las condiciones de acceso y evaluación...”

#### IV. PRETENSIONES.

1. Con fundamento en los hechos relacionados, la jurisprudencia y la normatividad aplicable, muy respetuosamente solicito al (la) señor(a) Juez tutelar mis derechos fundamentales del debido proceso, a la igualdad, al trabajo y al acceso a cargos públicos por concurso de méritos previstos en la Constitución Nacional en su Preámbulo y en los Artículos 13, 29, 25, 40, 83, 86, 228 y 230, en razón a que han sido VULNERADOS por parte de la COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL - CNSC y de la UNIVERSIDAD del AREA ANDINA UNIANDINA,

**2. Se me incluyan como requisito válido los veinte (20) puntos adicionales a que tengo derecho en la valoración de experiencia profesional, y que hacen parte de la EXPERIENCIA LABORAL RELACIONADA y que no fueron tenidos en cuenta en el momento de realizar el análisis en los puntajes finales de la prueba de antecedentes, hecho este que del puesto TERCERO (3º) me ubica en el puesto CATORCE (14) de DIEZ Y SIETE (17) cargos q tiene en total de vacantes el cargo a proveer, dejándome muy cerca de perder esta oportunidad de ascenso a un cargo como profesional en la entidad en la cual he laborado por mas de 38 años, el mejorar mi puntaje en este concurso de ascenso me permitiría garantizar una mejor oportunidad para mejorar mi salario próximo a mi edad de pensión, lo cual me permitiría pensionarme con una mejor remuneración, además que al pasar de los primeros puestos a los últimos es factible que me toque una de las vacantes por fuera de mi ciudad de domicilio, hecho este que me afectaría no solo en lo económico si no también en lo personal y familiar.**

Por ultimo quiero manifestarle señor(a) Juez que realice un gran esfuerzo a mis 59 años de edad, estudie todos los días el material de los ejes temáticos de preparación para el examen, me preparé a conciencia compitiendo con personas jóvenes y de 109 preguntas validas de las pruebas funcionales y conductuales, respondí correctamente Ochenta (80), Veintiocho (28) las respondí incorrectamente y Una (1) no la respondí, siendo uno de los exámenes del concurso de ascenso con el mejor puntaje, conozco bastante del tema sobre el cargo al cual me postule, tengo la experiencia y el conocimiento suficiente para desempeñarme en el, y cada vez me alejan de esa oportunidad de mejorar mis condiciones de vida económicas, laborales, personales y familiares.

## **V. PRUEBAS.**

1. Constancia inscripción concurso de ascenso – DIAN, Proceso de Selección DIAN No. 2238 de 2021.
2. Certificación Laboral expedido por la DIAN
3. Resultados de los Puntajes obtenidos de las Pruebas Funcionales (Conocimiento) y de las Conductuales (Comportamentales).
4. Certificación del tiempo de servicio en la DIAN desde el 29 de mayo de 1984.
5. Reclamación presentada sobre el puntaje obtenido en el estudio de antecedentes.
6. Respuesta a la Reclamación del estudio de Antecedentes.
7. Pantallazos de la página de la CNSC-SIMO- en secuencia de tiempo de todo el proceso que realicé desde el momento en que me inscribí al Concurso a la fecha.
8. Fotocopia de la Cedula de Ciudadanía.

## **VI. COMPETENCIA.**

Es usted, señor(a) Juez, competente en primera instancia, para conocer del asunto, por la naturaleza de los hechos, por tener jurisdicción en el domicilio del Accionante y de conformidad con lo dispuesto en el decreto 1382 de 2000 y el Artículo 1 del Decreto 1983 de 2017: "Artículo 10. Modificación del artículo 2.2.3.1.2.1. del Decreto 1069 de 2015. Modificase el artículo 2.2.3.1.2.1 del Decreto 1069 de 2015, el cual quedará así: "Artículo 2.2.3.1.2.1. Reparto de la acción de tutela. Para los efectos previstos en el artículo 37 del Decreto 2591 de 1991, conocerán de la acción de tutela, a prevención, los jueces con jurisdicción donde ocurriere la violación o la amenaza que motivare la presentación de la solicitud o donde se produjeren sus efectos, conforme a las siguientes reglas: (...) 2. Las acciones de tutela que se interpongan contra cualquier autoridad, organismo o entidad pública del orden nacional serán repartidas, para su conocimiento en primera instancia, a los Jueces del Circuito o con igual categoría."

## **VII. JURAMENTO**

Manifiesto señor(a) Juez, bajo la gravedad del juramento, que no he interpuesto otra acción de Tutela por los mismos hechos y derechos aquí relacionados, ni contra la misma autoridad.

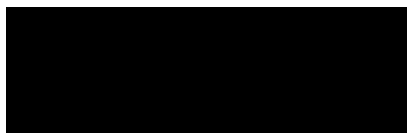
## **VIII. ANEXOS.**

Los enunciados en el acápite de pruebas de este escrito de tutela.

## IX. NOTIFICACIONES.

ACCIONADO: COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL - CNSC DIRECCIÓN: Carrera 12 No 97- 80,  
Piso 5 BOGOTA D.C. NÚMERO TELEFONO: 57 (1) 3259700 (PBX) CORREO ELECTRONICO:  
notificacionesjudiciales@cns.gov.co.

Del señor Juez (a) con respeto



**JIMMY ENRIQUE LUBU MEISEL**

