

Señor (a)

JUEZ DEL CIRCUITO DE TUNJA - BOYACÁ (REPARTO)

E.S.D.

Referencia: Acción de Tutela instaurada por LAURA XIMENA MUÑOZ ROBAYO contra la COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL y OTROS.

“Un procedimiento administrativo de concurso irregular, que NO da cumplimiento a normas superiores de imperativo cumplimiento, NO enaltece el mérito, por el contrario, lo destruye y deslegitima la institución de la Carrera Administrativa”

LAURA XIMENA MUÑOZ ROBAYO, en condición de empleada en provisionalidad de la Gobernación de Boyacá, en el cargo denominado Auxiliar Administrativo, código 407, grado 17, OPEC 192697, con C.C. No 1026262373, y participantes del concurso de méritos correspondiente al acuerdo de convocatoria contenida en el **ACUERDO № 411, del 30 de noviembre del 2022 de la Comisión Nacional de Servicio Civil -CNSC- y la GOBERNACIÓN DE BOYACÁ**, a Usted de manera respetuosa acudo a efectos de formular **ACCIÓN DE TUTELA** con fundamento en las razones de hecho y de derecho que procedemos a exponer, así:

1. **PARTE ACCIONANTE:**

LAURA XIMENA MUÑOZ ROBAYO, en condición de empleada en provisionalidad de la Gobernación de Boyacá, en el cargo denominado Auxiliar Administrativo, código 407, grado 17, OPEC 192697, con C.C. No 1026262373 y participantes del concurso de méritos correspondiente al acuerdo de convocatoria contenida en el **ACUERDO № 411, del 30 de noviembre del 2022 de la Comisión Nacional de Servicio Civil -CNSC- y la GOBERNACIÓN DE BOYACÁ**, alegando la vulneración de mis derechos constitucionales fundamentales a la IGUALDAD ANTE LA LEY Y LAS AUTORIDADES (artículo 13 de la Constitución Nacional), al DEBIDO PROCESO (artículo 29 de la Constitución Nacional), al ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO (artículo 40, numeral 7° de la Constitución Nacional), DERECHO AL TRABAJO Y A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA (artículo 53 de la Constitución Nacional) y al PRINCIPIO DE CONFIANZA LEGÍTIMA Y BUENA FÉ (artículo 83 de la Constitución Nacional), según las circunstancias fácticas que se expondrán más adelante.

2. PARTE ACCIONADA:

Son las personas jurídicas que a continuación se detallan, quienes con sus acciones y omisiones vulneran nuestros derechos constitucionales fundamentales *a la IGUALDAD ANTE LA LEY Y LAS AUTORIDADES (artículo 13 de la Constitución Nacional), al DEBIDO PROCESO (artículo 29 de la Constitución Nacional), al ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO (artículo 40, numeral 7° de la Constitución Nacional), DERECHO AL TRABAJO Y A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA (artículo 53 de la Constitución Nacional) y al PRINCIPIO DE CONFIANZA LEGÍTIMA Y BUENA FÉ (artículo 83 de la Constitución Nacional).* Ellos son:

- 2.1. La **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL (CNSC)**, órgano autónomo e independiente, del nivel nacional en la estructura del Estado Colombiano, con personería jurídica, autonomía administrativa, patrimonial y técnica, que no hace parte de ninguna de las ramas del poder público, representada legalmente por **SIXTA ZUÑIGA LINDAO**, presidente de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC -, o quien haga sus veces.
- 2.2. La **GOBERNACIÓN DE BOYACÁ**, entidad pública descentralizada del orden departamental, dotada de autonomía administrativa, financiera, patrimonio propio y personería jurídica, representada legalmente por su gobernador elegido popularmente, **CARLOS AMAYA**, o quien haga sus veces.
- 2.3. Es **LA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITECNICO GRANCOLOMBIANO**, entidad de derecho privado, de utilidad común y sin ánimo de lucro, con personería jurídica legalmente reconocida, con domicilio principal en la ciudad de Bogotá, representada legalmente por el rector, **JUAN FERNANDO MONTAÑEZ**, o quien haga sus veces.
- 2.4. El Juez Constitucional se servirá citar al trámite de tutela a todas las personas que acrediten interés en las actuaciones administrativas originadas en el concurso de mérito correspondiente al acuerdo de convocatoria contenido en el **ACUERDO № 411, del 30 de noviembre del 2022 de la Comisión Nacional de Servicio Civil - CNSC- y la GOBERNACIÓN DE BOYACÁ**, en especial los concursantes debidamente inscritos y en competencia, a fin de que ejerzan su derecho a la defensa y contradicción si a ello hubiere lugar. A efectos de lo anterior se servirá ordenar a la CNSC la implementación de las medidas adecuadas para la correcta publicidad de dicha citación.

3. **FUNDAMENTO DE HECHO DE LA ACCIÓN DE TUTELA:**

Procedemos a narrar en forma detallada las circunstancias de hecho que se constituyen en vulneraciones a los derechos fundamentales enunciados arriba, así:

- 3.1. El artículo 263 de la Ley 1955 de 2019 (Plan de Desarrollo Nacional 2019 – 2022) estableció que, con el fin de reducir la provisionalidad en el empleo público, las entidades públicas deben **COORDINAR** con la Comisión Nacional del Servicio Civil, en adelante CNSC, la realización de los procesos de selección para el ingreso a los cargos de carrera administrativa en vacancia definitiva.
- 3.2. El artículo 2.2.6.34 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 3° del Decreto 051 de 2018, impone a los jefes de Personal o a quienes hagan sus veces en las entidades pertenecientes al Sistema General de Carrera y Específicos o Especiales de origen legal, **VIGILADOS** por la CNSC, el deber de ***reportar los empleos vacantes de manera definitiva*** en el aplicativo Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC - de la CNSC, ***con la periodicidad y lineamientos que dicha Comisión establezca***. Igualmente señala que ***tales entidades deben participar con la CNSC en el proceso de planeación conjunta y armónica del concurso de méritos, debiendo tener previamente ACTUALIZADOS sus respectivos Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales***, en adelante MEFCL, de lo cual se deduce sin esfuerzo que la CNSC y las entidades pertenecientes al Sistema General de Carrera y Específicos o Especiales ***comparten responsabilidades jurídicas y administrativas en lo relativo a la implementación del concurso de méritos***, conforme lo ha señalado la jurisprudencia de la Corte Constitucional, según se verá más adelante.
- 3.3. El párrafo del artículo 2° de la ley 1960 de 2019 establece: “*La Comisión Nacional del Servicio Civil determinará, en el término máximo de seis (6) meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, el procedimiento para que las entidades y organismos reporten la Oferta Pública de Empleos, con el fin de viabilizar el concurso de ascenso regulado en el presente artículo*”.
- 3.4. Para el reporte de la OPEC en el Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad, en adelante SIMO, la CNSC, mediante Acuerdo No. CNSC - 20191000008736 del 6 de septiembre de 2019, modificado por el Acuerdo No. 20211000020726 del 4 de agosto de 2021 y Circular Externa No. 0011 del 24 de noviembre de 2021,

IMPARTIÓ los lineamientos, indicó plazos y otras instrucciones para que las aludidas entidades públicas cumplieran oportunamente con esta obligación. Los actos administrativos mencionados en este numeral pueden ser consultados en los siguientes links:
<https://www.cnsc.gov.co/sites/default/files/2021-08/acuerdo-20191000008736.pdf>

https://www.cnsc.gov.co/sites/default/files/2021-08/modificacion_acuerdo_873_de_2019.pdf

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=107834#100-001>

3.5. Importante destacar que el **parágrafo** del artículo 1° del Acuerdo No. CNSC - 20191000008736 del 6 de septiembre de 2019, establece a la letra: ***“La información del empleo DEBERÁ corresponder al Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales ACTUALIZADO, de conformidad con el Decreto 815 de 2018”*** (Subrayas y mayúsculas fuera del texto).

3.6. En este orden de ideas, el decreto 815 de 2018 señala en su artículo **2.2.4.3.** lo siguiente: ***“Componentes. Las competencias laborales se DETERMINARÁN con base en el contenido funcional de un empleo, e INCLUIRÁN los siguientes componentes:***

1. Requisitos de estudio y experiencia del empleo, los cuales deben estar en armonía con lo dispuesto en los Decretos Ley 770 y 785 de 2005, y sus decretos reglamentarios, según el nivel jerárquico en que se agrupen los empleos.

2. LAS COMPETENCIAS FUNCIONALES DEL EMPLEO.

3. Las competencias comportamentales”. (subrayas y mayúsculas fuera del texto).

3.7. Así mismo, el decreto 815 de 2018 prevé en su artículo 2.2.4.5. lo siguiente: ***“Competencias funcionales. LAS COMPETENCIAS FUNCIONALES PRECISARÁN Y DETALLARÁN LO QUE DEBE ESTAR EN CAPACIDAD DE HACER EL EMPLEADO PARA EJERCER UN CARGO Y SE DEFINIRÁN UNA VEZ SE HAYA DETERMINADO EL CONTENIDO FUNCIONAL DE AQUEL, conforme a los siguientes parámetros:***

“1. Los criterios de desempeño o resultados de la actividad laboral, que dan cuenta de la calidad que exige el buen ejercicio de sus funciones.

“2. Los conocimientos básicos que correspondan a cada criterio de desempeño de un empleo.

“3. Los contextos en donde deberán demostrarse las contribuciones del empleado para evidenciar su competencia.

“4. Las evidencias requeridas que demuestren las competencias laborales de los empleados”. (subrayas y mayúsculas fuera del texto).

Es importante destacar en este aparte de la argumentación, que la norma citada es clara al señalar que una cosa es el **CONTENIDO FUNCIONAL DEL EMPLEO PÚBLICO y las denominadas COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES, y otra totalmente distinta son las COMPETENCIAS FUNCIONALES**, que según se desprende ***diáfananamente*** del artículo citado, se **“PRECISARÁN Y DETALLARÁN”** una vez establecido el contenido funcional del empleo conforme los **“parámetros”** reseñados en la norma citada.

- 3.8.** En el mismo hilo del razonamiento que fundamenta nuestra solicitud, el parágrafo segundo del artículo 2.2.4.8. del decreto 815 de 2018 consagra: **“LAS ENTIDADES Y ORGANISMOS DEL ORDEN NACIONAL, DENTRO DE LOS SEIS (6) MESES SIGUIENTES A LA VIGENCIA DEL PRESENTE DECRETO, DEBERÁN ADECUAR SUS MANUALES ESPECÍFICOS DE FUNCIONES Y DE COMPETENCIAS A LO DISPUESTO EN EL PRESENTE DECRETO. LAS ENTIDADES Y ORGANISMOS DEL ORDEN TERRITORIAL, DEBERÁN ADECUARLOS DENTRO DEL AÑO SIGUIENTE A LA ENTRADA EN VIGENCIA DEL PRESENTE DECRETO.**

“Los procesos de selección en curso o los que se convoquen en el plazo citado en el presente artículo se deberán adelantar con las competencias vigentes al momento de su convocatoria.

“LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL SE DEBE EFECTUAR SOBRE LAS COMPETENCIAS VIGENTES AL MOMENTO DE LA FORMALIZACIÓN DEL PROCESO DE EVALUACIÓN”.

Son claras e imperativas las implicaciones que tiene el MEFCL y su **ACTUALIZACIÓN** conforme las normas aquí transcritas, pues con fundamento en dicha **ACTUALIZACIÓN** debe adelantarse todo el **PROCESO DE EVALUACIÓN** del concurso de méritos, del cual no es una excepción el que se desarrolla en el marco del **ACUERDO № 411, del 30 de noviembre del 2022 de la Comisión Nacional de Servicio Civil -CNSC- y la GOBERNACIÓN DE BOYACÁ**; vale decir, que era obligatorio para los accionados adelantar una etapa de planeación del concurso mencionado en la que ha debido ponerse al día el MEFCL de la **GOBERNACIÓN DE BOYACÁ**, con las normas imperativas del orden nacional citadas arriba.

- 3.9. En cumplimiento de lo anterior, la CNSC expidió la **CIRCULAR INTERNA No. 100 - 001 – 2020, de 24 de febrero de 2020**, dirigida a “los Representantes legales de los Organismos y Entidades del sector central y descentralizado de la rama ejecutiva de los niveles nacional y territorial”, en la cual se determinaban “**Lineamientos sobre ACTUALIZACIÓN de los manuales específicos de funciones y de competencias laborales**”. Así, en el cuerpo de dicho acto administrativo el director de la CNSC, a la sazón Fernando Grillo Rubiano, señaló: “**En una REVISIÓN ALEATORIA DE LOS MANUALES DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES DE LAS ENTIDADES DEL NIVEL TERRITORIAL, adelantada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, SE EVIDENCIÓ LA NECESIDAD DE ARMONIZARLOS CON LA NORMATIVIDAD VIGENTE, razón por la cual se requiere que los representantes legales destinatarios de la presente circular procedan a la ACTUALIZACIÓN de los mismos. Para tal efecto, el Departamento Administrativo prestará el apoyo técnico necesario....**”. (Subrayas y mayúsculas fuera del texto citado).

A destacar desde ya el hecho de que tal instructivo fue impartido por la CNSC antes de la expedición del **ACUERDO No 411, del 30 de noviembre del 2022 de la Comisión Nacional de Servicio Civil -CNSC- y la GOBERNACIÓN DE BOYACÁ**; esto es, que tanto las entidades territoriales, como las nacionales han tenido **suficiente tiempo** para diseñar, expedir, y **en el caso de la CNSC, VIGILAR que los MEFCL hayan sido debidamente ajustados conforme a las normas expedidas con fundamento en el decreto No 815 de 2018.**

Como se verá en los hechos que narraremos, esto no ocurrió en el caso del MEFCL, decreto No 886 de 26 de diciembre de 2019 de la **GOBERNACIÓN DE BOYACÁ**, vigente para la fecha de expedición del acuerdo de convocatoria.

- 3.10. En desarrollo de la normatividad citada, según se ha manifestado antes, la CNSC lanzó la convocatoria contenida en el **ACUERDO No 411, del 30 de noviembre del 2022 de la Comisión Nacional de Servicio Civil -CNSC- y la GOBERNACIÓN DE BOYACÁ**.
- 3.11. Es evidente, bien lo entiende y lo sabe la CNSC, que además del citado decreto No 815 de 2018, una de las normas por las cuales dicha corporación **URGE** a las entidades territoriales que participan de la **CONVOCATORIA TERRITORIAL 8** de concurso de méritos para la **ACTUALIZACIÓN** de sus MEFCL, es precisamente la preceptiva contenida en la **Resolución No 0667 de 2018 expedida por el**

DAFP, que fue expedida en cumplimiento de lo consignado en el literal b) del numeral 2 del artículo 19 de la ley 909 de 2004 **que determina que el diseño de cada empleo debe contener, entre otros aspectos, el perfil de competencias; de lo consagrado en el artículo 2.2.4.2. del decreto 1083 de 2015, que define competencias laborales, así como el artículo 2.2.4.3. que determina que las competencias laborales están compuestas por requisitos de estudios, experiencia de empleo, COMPETENCIAS FUNCIONALES DEL EMPLEO y las competencias comportamentales, competencias comportamentales comunes y por nivel jerárquico, ASÍ COMO COMPETENCIAS PARA LAS ÁREAS Y PROCESOS TRANSVERSALES DE COMPRA PÚBLICA, CONTROL INTERNO, DEFENSA JURÍDICA, GESTIÓN DOCUMENTAL, GESTIÓN FINANCIERA, GESTIÓN DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS, GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, GESTIÓN TECNOLÓGICA, PLANEACIÓN ESTATAL Y SERVICIO AL CIUDADANO DEL SECTOR PÚBLICO;** además de las obligatorias normas del decreto 815 de 2018, traídas al presente memorial en numerales que anteceden.

Es indiscutible que la Resolución No 0667 de 2018 del DAFP, corresponde al mandato impartido por el artículo 2.2.4.9. del decreto 1083 de 2015, en armonía con lo previsto en el artículo **2.2.4.10. del decreto No 815 de 2018**, que señalaron que el DAFP **DEBÍA ADOPTAR el CATÁLOGO DE COMPETENCIAS FUNCIONALES PARA LAS ÁREAS O PROCESOS TRANSVERSALES DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS.** De modo pues que, la adopción de las **COMPETENCIAS FUNCIONALES**, así como **LAS COMPETENCIAS PARA ÁREAS O PROCESOS TRANSVERSALES ES IMPERATIVA DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA HERMENEUTICA LITERAL DE LAS NORMAS CITADAS.**

Un somero vistazo del manual de funciones vigente en ***la GOBERNACIÓN DE BOYACÁ***, vale decir, el decreto No 886 de 26 de diciembre de 2019 expedido por dicha entidad territorial, que se adjunta en copia pdf a la solicitud de amparo, le permitirá a su despacho, observar la **INAPLICACIÓN U OMISIÓN GRAVISIMA Y NEGLIGENTE** de la normatividad constituida por la mencionada ***Resolución No 0667 de 2018 del DAFP.***

Es claro y patente además, que el hecho de que en el manual de funciones de ***la GOBERNACIÓN DE BOYACÁ***, **NO se adoptara el CATÁLOGO DE COMPETENCIAS FUNCIONALES PARA LAS ÁREAS O PROCESOS TRANSVERSALES DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS, ASÍ COMO COMPETENCIAS PARA LAS ÁREAS Y PROCESOS TRANSVERSALES DE COMPRA PÚBLICA, CONTROL INTERNO, DEFENSA JURÍDICA, GESTIÓN DOCUMENTAL, GESTIÓN FINANCIERA,**

GESTIÓN DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS, GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, GESTIÓN TECNOLÓGICA, PLANEACIÓN ESTATAL Y SERVICIO AL CIUDADANO DEL SECTOR PÚBLICO, IMPLICA que contrario a los lineamientos impartidos en la CIRCULAR INTERNA No. 100 - 001 - 2020 de 24 de febrero de 2020, dirigida a “los Representantes legales de los Organismos y Entidades del sector central y descentralizado de la rama ejecutiva de los niveles nacional y territorial”, por la CNSC, y la preceptiva contenida en la **Resolución No 0667 de 2018 expedida por el DAFP**, las autoridades competentes en dicha entidad, **SE HAN SUSTRÁIDO, POR ACCIÓN O POR OMISIÓN, DEL CUMPLIMIENTO DE SUS DEBERES LEGALES** generando así faltas disciplinarias **gravísimas, y graves contratiempos, defectos e irregularidades** que han redundado en la **ilegal estructuración** del concurso de méritos correspondiente al **ACUERDO No 411, del 30 de noviembre del 2022 de la Comisión Nacional de Servicio Civil -CNSC- y la GOBERNACIÓN DE BOYACÁ, CONTAMINANDO DE MANERA SISTEMÁTICA Y ACTUAL TODAS Y CADA UNA DE LAS ETAPAS QUE ESTRUCTURAN EL REFERIDO PROCESO DE CONCURSO**, conforme otros detalles que se expondrá seguidamente.

3.12. Según hemos argumentado en numerales anteriores, la **solicitud/directriz** contenida en la CIRCULAR INTERNA No. 100 - 001 - 2020, de 24 de febrero de 2020, tenía como **objetivo esencial** dar cumplimiento a los mandatos **IMPERATIVOS** contenidos en la **Resolución No 0667 de 2018 expedida por el DAFP**, habida consideración que la mayoría de los **MEFCL, no solo de entidades como la GOBERNACIÓN DE BOYACÁ, sino a nivel del país, no habían, adaptado sus manuales conforme a la normativa consagrada en la Resolución pluri - mencionada, a la época de la estructuración de la convocatoria contenida en el ACUERDO No 411, del 30 de noviembre del 2022 de la Comisión Nacional de Servicio Civil -CNSC- y la GOBERNACIÓN DE BOYACÁ.**

Insistimos: La realidad fáctica que surge de la simple lectura del **MEFCL de la GOBERNACIÓN DE BOYACÁ, acredita que las autoridades competentes omitieron dar cumplimiento a los imperativos mandatos contenidos en la Resolución No 0667 de 2018 expedida por el DAFP**, lo que deriva desde el punto de vista lógico jurídico en grave **irregularidad** en la estructuración de los concursos de méritos del litigio, **considerando que la PIEDRA ANGULAR DEL CONCURSO DE MÉRITOS** que en la actualidad se adelanta, esto es, el MEFCL, deja de considerar varios elementos indispensables para poder dar cumplimiento a los preceptos contenidos en el artículo 19 de la ley 909 de 2004 que señala a la letra que: “El empleo público es el núcleo básico de la estructura de la función pública objeto de esta ley...”; en tanto que el artículo 27 *ibidem* establece que “La carrera administrativa **es un sistema técnico de administración de personal** que tiene

*por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad **e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público.** Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito determinado **mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna**”.*

3.13. La circunstancia de haberse omitido por parte de ***la GOBERNACIÓN DE BOYACÁ***, el cumplimiento de los mandatos contenidos en la ***Resolución No 0667 de 2018 expedida por el DAFP***, y de contera los acuerdos y circulares emanados de la CNSC en cuanto al ***MEFCL***, ***implica que la configuración y diseño de todos y cada uno de los elementos, etapas y consideraciones que estructuran los empleos públicos que constituyen a su vez la OFERTA PUBLICA DE EMPLEOS SOMETIDOS A CONCURSO, OPEC, ha surgido VICIADA a la vida jurídica puesto que el referido MEFCL, omitió determinar las denominadas COMPETENCIAS FUNCIONALES para cada cargo y dejaron de adoptar en el manual el CATÁLOGO DE COMPETENCIAS FUNCIONALES PARA LAS ÁREAS O PROCESOS TRANSVERSALES DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS, ASÍ COMO ASÍ COMO COMPETENCIAS PARA LAS ÁREAS Y PROCESOS TRANSVERSALES DE COMPRA PÚBLICA, CONTROL INTERNO, DEFENSA JURÍDICA, GESTIÓN DOCUMENTAL, GESTIÓN FINANCIERA, GESTIÓN DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS, GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, GESTIÓN TECNOLÓGICA, PLANEACIÓN ESTATAL Y SERVICIO AL CIUDADANO DEL SECTOR PÚBLICO***, lo cual tiene implicaciones jurídicas y prácticas que analizaremos enseguida.

3.14. Lo expuesto en el numeral anterior emana de la natural interpretación de las normas citadas y se corrobora empíricamente en la situación que detallamos a continuación, según anunciamos.

3.15. Se adjunta al presente escrito ***“LA GUIA DE ORIENTACIÓN AL ASPIRANTE PARA LA PRESENTACIÓN DE LAS PRUEBAS ESCRITAS”*** elaborada por la CNSC y la INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO, contratada para la aplicación de la prueba de conocimientos del Concurso de méritos de marras.

Pues bien, el estudio de este documento le permite a Su Señoría determinar que a folio 8 del mencionado folleto se expone lo siguiente: “Competencias Laborales a

Evaluar. Conforme a los Acuerdos que rigen el Proceso de Selección territorial 8, se aplicarán las siguientes Pruebas Escritas:

1. ***“Pruebas de Competencias Funcionales: mide la capacidad de aplicación de conocimientos y otras capacidades y habilidades del aspirante, en un contexto laboral específico, que le permitirán desempeñar con efectividad las funciones del empleo para el que concursa.***
2. “Pruebas de Competencias Comportamentales: mide las capacidades, habilidades, rasgos y actitudes del aspirante que potencializarán su desempeño laboral en el empleo para el que concursa, de conformidad con las disposiciones de los artículos 2.2.4.6 a 2.2.4.8 del Decreto 1083 de 2015, sustituidos por el artículo 1 del Decreto 815 de 2018.” (subrayas y mayúsculas fuera del texto).

Así mismo en la página 9 del instructivo sub examine se lee:

“3. MARCO NORMATIVO DEL PROCESO DE SELECCIÓN

*“El marco normativo donde se establecen las reglas y directrices que rigen el presente Proceso de Selección se encuentra en:...”, y más adelante en la página 10, se consigna textualmente, bajo el mismo subtítulo de marco normativo del proceso de selección, lo siguiente: **“Los Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales de las 26 entidades participantes del Proceso de Selección...”**.*

Más adelante, en la página 16 de la guía referida se lee:

“PUNTAJES, CARÁCTER Y PONDERACIÓN DE LAS PRUEBAS

“De conformidad con el artículo 16 del acuerdo que rige el Proceso de Selección, el carácter, la ponderación y los puntajes aprobatorios de las Pruebas Escritas a aplicar en este proceso de selección son los siguientes:..”, y se ilustra el carácter y ponderación de las pruebas mediante la siguiente gráfica:

4.1 Pruebas a aplicar para los empleos que no se exige experiencia en las modalidades de ascenso y abierto, carácter y ponderación:

Tabla 1.

PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO
Competencias Funcionales	Eliminatorio	75%	65,00
Competencias comportamentales	Clasificatorio	25%	No aplica
TOTAL		100%	

Fuente: Acuerdo de Proceso de Selección Territorial 8.

4.2 Pruebas a aplicar en la modalidad de ascenso y abierto para los empleos que requieren experiencia, carácter y ponderación:

Tabla 2.

PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO
Competencias Funcionales	Eliminatorio	60%	65,00
Competencias comportamentales	Clasificatorio	20%	No aplica
Valoración de Antecedentes	Clasificatorio	20%	No aplica
TOTAL		100%	

Fuente: Acuerdo de Proceso de Selección Territorial 8.

Lo transcrito reviste la mayor gravedad, habida consideración que como ha quedado visto, es **patente e irrefutable** el hecho de que el MEFCL constituido por el **decreto No 886 de 26 de diciembre de 2019 expedido por la GOBERNACIÓN**

DE BOYACÁ, omitió por completo dar cumplimiento a la RESOLUCIÓN No 0667 DE 2018 DEL DAFP, que adopta efectivamente EL CATÁLOGO DE COMPETENCIAS FUNCIONALES PARA LAS ÁREAS O PROCESOS TRANSVERSALES DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS, ASÍ COMO ASÍ COMO LAS COMPETENCIAS PARA LAS ÁREAS Y PROCESOS TRANSVERSALES DE COMPRA PÚBLICA, CONTROL INTERNO, DEFENSA JURÍDICA, GESTIÓN DOCUMENTAL, GESTIÓN FINANCIERA, GESTIÓN DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS, GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, GESTIÓN TECNOLÓGICA, PLANEACIÓN ESTATAL Y SERVICIO AL CIUDADANO DEL SECTOR PÚBLICO.

Observe el despacho, además, que precisamente ***el factor de evaluación denominado COMPETENCIAS FUNCIONALES tiene CARÁCTER ELIMINATORIO.***

Luego entonces, resulta contrario a los principios materializados normativamente en los artículos 19 y 27 de la ley 909 de 2004, citados en el numeral 3.12. del presente capítulo, que los procedimientos relativos a los concursos que avanzan en la actualidad, se cristalicen, o por lo menos que se siga avanzando en tal propósito, a ciencia y paciencia de las graves vulneraciones de nuestros derechos constitucionales fundamentales y en general, a todos los ciudadanos que de buena fe se inscribieron para participar en el mencionado procedimiento concursal, pues ***resulta inconstitucional e ilegal evaluar sobre COMPETENCIAS FUNCIONALES con CARÁCTER ELIMINATORIO, QUE NO HAN SIDO PLASMADAS PREVIAMENTE EN LOS MEFCL ATENDIENDO LAS NORMAS CONTENIDAS EN LA RESOLUCIÓN No 0667 DE 2018 DEL DAFP.***

Seguidamente, a folio 18 de la **GUIA** citada se lee: “**6. METODOLOGÍA DE LAS PRUEBAS**

Para las Pruebas de Competencias Funcionales y Competencias Comportamentales se utilizará el formato de Pruebas de Juicio Situacional, el cual tiene como objetivo evaluar el desempeño potencial de las personas en un determinado puesto de trabajo, tomando como principio que la conducta es el mejor indicador para predecir ese desempeño potencial⁵. Bajo este supuesto, este tipo de pruebas permiten la evaluación de la aplicación de conocimientos, habilidades, aptitudes o demás atributos de una persona relevantes para resolver un problema o dilema relacionado con las funciones del empleo. (Subrayas y mayúsculas fuera del texto).

Y más adelante, a folio 28 la guía enseña: “De conformidad con el artículo 16 del Acuerdo del Proceso de Selección, los aspirantes que **no obtengan el “PUNTAJE MINIMO APROBATORIO” en la Prueba sobre COMPETENCIAS FUNCIONALES, que es Eliminatoria, no continuarán en el proceso de selección** y, por lo tanto, serán excluidos del mismo...”.

La pregunta o problema jurídico que surge, y que debe resolverse, con fundamento en las consideraciones presentadas en la presente demanda de tutela, conjugadas y aterrizadas en ***“LA GUIA DE ORIENTACIÓN AL ASPIRANTE PARA LA PRESENTACIÓN DE LAS PRUEBAS ESCRITAS” elaborada por la CNSC y la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, contratada para la aplicación de la prueba de conocimientos del Concurso de méritos de marras, consiste en determinar ¿cómo puede un concursante ser evaluado sobre el eje de competencias funcionales, si estas no fueron consideradas y/o plasmadas en los MEFCL supuestamente actualizados por las entidades demandadas?***

La respuesta es evidente: ***NO se podía estructurar una prueba de conocimientos sobre elementos, conceptos y/o categorías que no están consignadas en los MEFCL supuestamente actualizados por las entidades demandadas,*** según lo que queda demostrado.

Así las cosas, resulta patente que ***la prueba de conocimiento abordó la evaluación de COMPETENCIAS FUNCIONALES, sin que estas estuviesen definidas previamente en los mencionados MECFL,*** esto es, sin que existiesen reglas de juego previas claramente determinadas.

Esto significa además que ***los VICIOS*** de la actuación administrativa constituida por el concurso de méritos convocado mediante ***ACUERDO Nº 411, del 30 de noviembre del 2022 de la Comisión Nacional de Servicio Civil -CNSC- y la GOBERNACIÓN DE BOYACÁ,*** tienen origen desde la etapa de planeación del mismo, siguen contaminando el trámite en la etapa de la prueba de conocimiento, su evaluación y todas las etapas subsiguientes que se desprenden de las mismas, toda vez que el MEFCL no se ajustó conforme lo imponía la ley, a las necesidades del concurso.

Cabe destacar que la suscrita accionante es afectada puesto que pese a que me encuentro en lista de elegible, resulta poco probable lograr el nombramiento en el cargo para el cual competí y que fue inadecuadamente evaluado.

3.16. El artículo 11 de la ley 909 de 2004 es del siguiente tenor:
“FUNCIONES DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL RELACIONADAS CON LA RESPONSABILIDAD DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA. En ejercicio de las atribuciones relacionadas con la responsabilidad de la administración de la carrera administrativa, la Comisión Nacional del Servicio Civil ejercerá las siguientes funciones:

“a) Establecer de acuerdo con la ley y los reglamentos, los lineamientos generales con que se desarrollarán los procesos de selección para la provisión de los empleos de carrera administrativa de las entidades a las cuales se aplica la presente ley...”.

Con muchas más veras destacan **las responsabilidades que tiene la CNSC**, si se considera que ha sido la propia entidad la que mediante CIRCULAR INTERNA No. 100 - 001 – 2020, de 24 de febrero de 2020, dirigida a “*los Representantes legales de los Organismos y Entidades del sector central y descentralizado de la rama ejecutiva de los niveles nacional y territorial*”, da cabal cumplimiento a dicha competencia legal.

3.17. En el mismo orden de ideas, el literal h) del artículo últimamente citado señala como función de la CNSC: “*h) Expedir circulares instructivas **para la correcta aplicación de las normas que regulan la carrera administrativa...***”, siendo que justamente con fundamento en esta competencia la referida corporación expidió la CIRCULAR INTERNA No. 100 - 001 – 2020, de 24 de febrero de 2020, que se aporta anexa a la solicitud de amparo.

3.18. Al tiempo, el artículo 12 de la ley 909 de 2.004, en cuanto a las **Funciones de la Comisión Nacional del Servicio Civil relacionadas con la VIGILANCIA** de la aplicación de las normas sobre carrera administrativa, señala que la corporación **CUMPLIRÁ** las siguientes competencias: “**a) Una vez publicadas las convocatorias a concursos, la Comisión podrá en cualquier momento, de oficio o a petición de parte, ADELANTAR ACCIONES DE VERIFICACIÓN Y CONTROL DE LA GESTIÓN DE LOS PROCESOS CON EL FIN DE OBSERVAR SU ADECUACIÓN O NO AL PRINCIPIO DE MÉRITO;** y, dado el caso, **suspender cautelarmente** el respectivo proceso, mediante resolución motivada;... c) Recibir las quejas, reclamos y peticiones escritas, presentadas a través de los medios autorizados por la ley y, en virtud de ellas u oficiosamente, **realizar las investigaciones por violación de las normas de carrera que estime necesarias** y resolverlas observando los principios de celeridad, eficacia, economía e imparcialidad... h) **Tomar las medidas y acciones necesarias para garantizar la correcta aplicación de los principios de mérito e igualdad en el ingreso y en el desarrollo de la carrera de los empleados públicos, de acuerdo a lo previsto en la presente ley;...**”. (Subrayas fuera del texto).

La citación de la norma cuyos apartes se transcriben es de la mayor importancia a efectos de **CONCLUIR** que es la propia ley la que dota de herramientas suficientes a la CNSC y a los entes que participan en los procedimientos administrativos del concurso, para la adopción de medidas tendientes a garantizar los principios constitucionales que regulan la implementación de la selección del personal de carrera conforme al mérito.

- 3.19. Es importante destacar en este punto que la CNSC fue **advertida** de la irregularidad alegada mediante requerimiento de procedibilidad para la presentación de una acción de cumplimiento elevada ante la referida corporación por los señores **JORGE GALOFRE FLOREZ**, en condición de representante legal del *SINDICATO DE SERVIDORES PÚBLICOS PROVISIONALES DE CARTAGENA, BOLIVAR Y COLOMBIA, (SINSERPUPROCAR)*, y **REDIN DE HORTA DÍAZ**, en condición de representante legal del SINDICATO ÚNICO DE SERVIDORES PÚBLICOS DE ENTIDADES DESCENTRALIZADAS DEL DISTRITO DE CARTAGENA DE INDIAS (**SUSPEDECAR**), el cual se aporta anexo al presente escrito de tutela.

Dicho requerimiento fue respondido mediante el **oficio 2024RS001571 de 9 de enero del 2024, con el cual la CNSC.**

En dicho documento que se aporta anexo, el despacho observará que en la página 3 de 9 se lee textualmente que: *“Es así que dentro de la planeación del Proceso de Selección, las Entidades a las que usted hace alusión en su solicitud, **remitieron a esta Comisión los actos administrativos (Resoluciones, Acuerdos, entre otras), por los cuales conformaban y adoptaban los respectivos manuales de funciones de los empleos que integran las plantas de personal de cada entidad**”* (subrayas fuera del texto); **con lo cual queda probado que la corporación referida conoció efectivamente los manuales de funciones supuestamente actualizados por las entidades territoriales a las que previamente la CNSC les impartió la directriz del ajuste según lo reseñado en la CIRCULAR INTERNA No. 100 - 001 – 2020, de 24 de febrero de 2020 de la entidad, circular que también milita como prueba en la acción de la referencia.**

Pese a lo anteriormente citado de forma textual, más adelante la CNSC en el oficio comentado expone a folio 5 de 9 que: **“...No es competencia legal de la CNSC vigilar la actualización de los MEFCL...”**, omitiéndose de manera olímpica por parte de esa Corporación, mandatos imperativos en cuanto a sus competencia consagrados en los artículos 11 y 12 de la ley 909 de 2004, en especial lo preceptuado en los literales a) y h) del artículo 12 citado, en lo que tiene que ver con la **VIGILANCIA DEBIDA** de los procedimiento del concurso a efectos de

garantizar los principios de la carrera administrativa y el mérito, muy a pesar que, obviamente, la competencia para modificar los manuales de funciones es de la respectiva entidad territorial.

Tan cierto es que el poder de **VIGILANCIA DEBIDA** no puede ser evadido por la CNSC, como lo hace hasta hoy, que justamente **con fundamento en tal competencia de vigilancia es que se expidió la CIRCULAR INTERNA No. 100 - 001 – 2020, de 24 de febrero de 2020, impartiendo la orden de ajustar los manuales a las normas vigentes.**

Más adelante, de manera abiertamente contradictoria, y a fin de justificar sus omisiones en cuanto a la **VIGILANCIA** respecto del hecho de que los manuales de funciones **NO** hubiesen sido ajustados conforme a la normatividad vigente y las directrices impartidas por la propia corporación, en especial en cuanto a la consagración de la denominadas **COMPETENCIAS FUNCIONALES**, la CNSC responde en la página 6 de 9 del oficio comentado que: “la CNSC ha venido implementando el **modelo de medición propio**, que toma como fundamento lo establecido en la ley y desarrolla técnicamente las definiciones para acercarse a la medición de las competencias laborales. No sería correcto evaluar sin tener un modelo de medición calificación (sic) propio, más aún cuando la Ley otorga esta competencia a la CNSC”, para, seguidamente agregar en la misma página que: “...la CNSC realiza el levantamiento de ejes temáticos (indicadores) a fin de recoger muestras de conducta y comportamientos asociados a las competencias laborales mínimas requeridas en los perfiles (estructuras de perfil) y análisis funcional de los conjuntos de empleos. Lo anterior con el propósito de obtener información relevante que permitirá predecir el desempeño futuro de los aspirantes **A PARTIR DEL REFERENTE LABORAL PROPORCIONADO POR LA ENTIDAD PARTICIPANTE A TRAVÉS DEL MEFCL...**” (mayúsculas y subrayas fuera del texto).

3.20. A efectos de contrastar la respuesta citada, el despacho debe recordar que en la página 9 del instructivo sub examine se lee:

“3. MARCO NORMATIVO DEL PROCESO DE SELECCIÓN

“El marco normativo donde se establecen las reglas y directrices que rigen el presente Proceso de Selección se encuentra en:...”, y más adelante en la página 10, se consigna textualmente, bajo el mismo subtítulo de marco normativo del proceso de selección, lo siguiente: “Los Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales de las 26 entidades participantes del Proceso de Selección...”.

Esta referencia, interpretada sistemáticamente con lo expuesto por la CNSC en oficio **2024RS001571 de 9 de enero del 2024**, obliga a concluir se evaluaron las

denominadas **COMPETENCIAS FUNCIONALES**, sin que estas estuviesen previamente determinadas en el MEFCL de la **GOBERNACIÓN DE BOYACÁ**.

- 3.21. Surge aquí la siguiente pregunta: ¿Si el **“REFERENTE LABORAL PROPORCIONADO POR LA ENTIDAD PARTICIPANTE CONSTITUIDO POR EL MEFCL...”** que sirve a la CNSC para implementar su **“modelo de medición propio”** de competencias laborales **NO PREVE** las denominadas **COMPETENCIAS FUNCIONALES**, como puede estructurarse dicho modelo **CONSIDERANDO** que en los MEFCL que remitió LA GOBERNACIÓN DE BOYACÁ, no se consignó **ABSOLUTAMENTE NADA** referente a las **COMPETENCIAS FUNCIONALES** atribuibles a cada cargo sometido a concurso pese a que era imperativo hacerlo?

En el mismo hilo de lo argumentado, en la página 7 de 9 del oficio **2024RS001571 de 9 de enero del 2024** de la CNSC concluye: **“EL PUNTO DE PARTIDA ES EL ANÁLISIS DE LAS FUNCIONES QUE ESTÁN REGISTRADAS EN LA OFERTA PÚBLICA (OPEC) Y QUE VERSAN CON (SIC) EL MANUAL DE ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES (MEFCL) DE CADA ENTIDAD NOMINADORA...”** (Subrayas y mayúsculas fuera del texto); con lo que claramente **la corporación CONFIESA** que las evaluaciones tienen como **PIEDRA ANGULAR** de la evaluación del mérito, lo efectivamente consignado en los manuales de funciones, a lo cual **NO** escapa lo referente a las **COMPETENCIAS FUNCIONALES** según lo ordenado por en la resolución No 667 de 2018 emanada del DAFP, entre otras normas.

- 3.22.** La Sentencia C – 183 de 2019 señala: “El que la CNSC sea un órgano constitucional autónomo e independiente, **NO EXCLUYE**, como se ve, el deber de colaboración armónica con otros órganos, que tienen funciones diferentes, para realizar los principios propios del régimen constitucional de la carrera administrativa^[108]. Además de esta colaboración, debe destacarse que, conforme a lo previsto en el inciso segundo del artículo 209 de la Carta, estos órganos, al ejercer funciones administrativas, deberán **“coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado”**.

Y más adelante la misma providencia expone: **“LA COMPLEJIDAD DE UN CONCURSO, DEMANDA DEL EJERCICIO DE DIVERSAS COMPETENCIAS Y FUNCIONES, ALGUNAS DE LAS CUALES ESTÁN ATRIBUIDAS A LA CNSC Y OTRAS A ÓRGANOS DIFERENTES COMO EL DAFP, LAS UPE Y AL JEFE DE LA ENTIDAD U ORGANISMO EN EL QUE DEBAN PROVEERSE LOS CARGOS”**^[115]. (Subrayas y mayúsculas fuera del texto)

La cita jurisprudencia ratifica los mandatos legales relacionados con **LA RESPONSABILIDAD Y COLABORACIÓN ARMÓNICA** que tiene todas las entidades

a las que se refiere la presente acción, a fin de garantizar los principios de la carrera administrativa, so pena de que la omisión de tales deberes implique gravísimas y graves faltas de orden constitucional y legal.

Esta situación, y otras irregularidades atentan contra los derechos fundamentales de los empleados en provisionalidad de la GOBERNACIÓN DE BOYACÁ, entre ellas la suscrita accionante, toda vez que el concurso de marras, erróneamente diseñado, **ha implicado una ilegal evaluación de las capacidades de los empleados en provisionalidad**, y en general de todos los participantes, quienes, sometidos a un errático examen, sustentado en un MEFCL estructurado en contravía de los mandatos legales que imponían su **ACTUALIZACIÓN**, me veo abocada a la pérdida de mi empleo que constituye nuestro sustento, y a una situación de desempleo abierto, que configura **LA AMENAZA INMINENTE DE SUFRIR UN PERJUICIO IRREMEDIABLE**.

3.23. **La CNSC ha publicado la lista de elegibles de la OPEC correspondiente a mi cargo. Sin embargo, conforme se constata mediante documento en PDF anexo que es tomado de la página web de la CNSC, DICHA LISTA ESTA PENDIENTE DE DECLARAR SU FIRMEZA lo cual hace inminente la materialización de UN PERJUICIO IRREMEDIABLE, consistente en quedar en una situación desempleo abierto, con las obvias consecuencias que ello implica, considerando que la probabilidad muy remota de ser nombrada en el cargo que he desempeñado como provisional por 9 años de servicio a la entidad.**

4. PROBLEMA JURÍDICO CONSTITUCIONAL CENTRAL:

Planteamos al despacho como problema jurídico central, establecer si con sus acciones y omisiones, los accionados han violado nuestros derechos constitucionales fundamentales a la IGUALDAD ANTE LA LEY Y LAS AUTORIDADES (artículo 13 de la Constitución Nacional), al DEBIDO PROCESO (artículo 29 de la Constitución Nacional), al ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO (artículo 40, numeral 7° de la Constitución Nacional), DERECHO AL TRABAJO Y A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA (artículo 53 de la Constitución Nacional) y al PRINCIPIO DE CONFIANZA LEGÍTIMA Y BUENA FÉ (artículo 83 de la Constitución Nacional).

4.1. PROBLEMAS JURÍDICOS ASOCIADOS:

A fin de dilucidar el problema jurídico constitucional central, consideramos que es pertinente plantear los siguientes problemas asociados con el principal:

- 4.1.1. Si en el presente caso procede la acción de tutela como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, o si, *por el contrario, la acción de tutela procede de forma directa conforme lo señala el artículo 5° del decreto 2591 de 1.991, sin que sea menester solicitar el amparo como mecanismo transitorio según lo consagrado en el artículo 8° ibidem.*
- 4.1.2. Si en el presente caso se surte el principio de **INMEDIATEZ** que rige la institución de la acción de tutela, en el sentido de determinar si la irregularidad originada en la estructuración del concurso sobre la base de un MEFCL que omitió dar cumplimiento a mandatos legales contenidos en el Decreto No 815 de 2018 y en la Resolución No 667 de 2018 del Departamento Administrativo de la Función Pública, implica la vulneración actual de los derechos fundamentales alegados.

5. FUNDAMENTO JURÍDICO DE LA ACCIÓN Y TESIS JURÍDICA A DEFENDER:

Con la breve argumentación judicial que procedemos a exponer demostraremos ante el despacho, a título de **TESIS JURÍDICA A DEFENDER**, que con sus acciones y omisiones, en especial, la negligencia consistente en adelantar el **PROCESO DE SELECCIÓN CONVOCADO MEDIANTE ACUERDO N° 411, del 30 de noviembre del 2022 de la Comisión Nacional de Servicio Civil -CNSC- y la GOBERNACIÓN DE BOYACÁ** con fundamento en un MEFCL que omite los mandatos legales contenidos en el Decreto No 815 de 2018 y la resolución No 667 expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP- que ordenaban la consagración en dichos manuales de las denominadas **COMPETENCIAS FUNCIONALES** para cada empleo, se configuran graves violaciones a nuestros derechos constitucionales fundamentales mencionados en el presente escrito de tutela, considerando que los MEFCL se constituyen en la **PIEDRA ANGULAR DEL CONCURSO DE MÉRITOS Y EN LA GARANTIA DE QUE CONFORME LO PREVE EL ARTÍCULO 209 DE LA CONSTITUCIÓN NACIONAL “LA FUNCIÓN ADMINISTRATIVA...SE DESARROLLA CON FUNDAMENTO EN LOS PRINCIPIOS DE IGUALDAD, MORALIDAD, EFICACIA, ECONOMÍA, CELERIDAD, IMPARCIALIDAD Y PUBLICIDAD...”**.

De igual manera acreditaremos que la acción de tutela **procede de forma directa conforme lo señala el artículo 5° del decreto 2591 de 1.991**, sin que sea menester solicitar el amparo como mecanismo transitorio según lo consagrado en el artículo 8° ibidem, **pero en todo caso**, solicitamos del juez constitucional que se considere la tutela como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable consistente en la pérdida de nuestros empleos con fundamento en un

concurso ilegal e inconstitucional que nos pone en situación de desempleo abierto sin posibilidad de obtener mi sustento y el de mi familia.

Expondremos además que la irregular omisión en que incurren las entidades accionadas al adelantar el concurso con fundamento en un manual que no se ajustó a la normatividad nacional contenida en el decreto No 815 de 2018 y Resolución No 667 de 2018 del DAFP, tiene la virtualidad de **CONTAMINAR todas y cada una de las etapas del concurso, desde la etapa de planeación, la prueba de conocimiento y las etapas restantes que avanzaron considerando eliminados a los accionantes pese a que fuimos sometidos a una prueba de conocimientos ilegal.**

5.1. VULNERACIÓN DE DERECHO CONSTITUCIONAL FUNDAMENTAL A LA IGUALDAD ANTE LA LEY Y LAS AUTORIDADES (artículo 13 de la Constitución Nacional) DEL ACCIONANTE:

Al referirse al principio de igualdad que debe alimentar la Carrera Administrativa y en consecuencia los concursos de mérito para acceder a la misma, la Corte Constitucional en sentencia C-097 de 2019, señaló:

“CONCURSO DE MERITOS-Debe garantizar igualdad de oportunidades.

“En la materia objeto de análisis el principio de igualdad se proyecta en dos dimensiones concretas, por una parte, implica la libre concurrencia en los concursos de méritos, prohibiéndose toda forma de discriminación y, por otra, implica el deber de las autoridades de proporcionar el mismo trato a todos los concursantes en las diversas etapas del proceso de selección, así como en el ejercicio de la respectiva función pública a la que eventualmente un aspirante ingrese”.

Y más adelante la misma providencia enseña:

“CARRERA ADMINISTRATIVA-Eje definitorio de la Constitución.

“(...) se concluye que la norma en juicio debe ser analizada de manera sistemática valiéndose de las normas constitucionales que consagran la carrera administrativa como un eje definitorio de la Carta Política, el desarrollo legal y las reglas fijadas por la jurisprudencia constitucional”, para concluir:

“CARRERA ADMINISTRATIVA-Finalidad.

“Al tenor de lo dispuesto en el artículo 125 de la Carta Política la finalidad de la carrera administrativa en las diversas actividades que cumplen las entidades del

*Estado consiste en **garantizar un procedimiento OBJETIVO para seleccionar con base en el mérito a las personas más calificadas para desarrollar una determinada función pública***”.

Así las cosas, puede colegirse sin esfuerzo de la cita de la jurisprudencia constitucional, **que solo una prueba estructurada bajo los rigurosos estándares que fija la ley puede garantizar la igualdad de condiciones de los aspirantes a ingresar a la Carrera Administrativa, en condiciones de igualdad**. Sin embargo, una prueba que en teoría está dirigida a valorar el mérito pero que este diseñada conforme a los **caprichos u omisiones** de la administración de turno, que por acción o negligencia deja de **aplicar los preceptos legales imperativos** que deben regir el procedimiento administrativo del concurso, se constituye en terreno fértil para el **favorecimiento, la trampa y el trato disímil a los interesados en ingresar a la Carrera Administrativa**. Eso ha ocurrido en el presente caso, desde el momento en que el MEFCL de la **GOBERNACIÓN DE BOYACÁ, NO** se ha puesto a tono con los mandatos contenidos en el Decreto No 815 de 2018 y la Resolución No 667 de 2018 emanada del DAFP.

5.2. VULNERACIÓN DEL DERECHO CONSTITUCIONAL FUNDAMENTAL AL DEBIDO PROCESO (artículo 29 de la Constitución Nacional):

Si bien es cierto que, conforme lo establece la Corte Constitucional en sentencia SU 446 de 2.011, determina “*El mérito como criterio para la provisión de cargos públicos dentro de la administración y que consiste en los términos de la jurisprudencia de esta Corporación, en que el Estado pueda “contar con servidores cuya experiencia, conocimiento y dedicación **garanticen, cada vez con mejores índices de resultados**, su verdadera aptitud para atender las altas responsabilidades confiadas a los entes públicos, a partir del concepto según el cual el Estado Social de Derecho **exige la aplicación de criterios de excelencia en la administración pública**”, NO LO ES MENOS QUE LA APLICACIÓN DE MÉRITO COMO CRITERIO PARA LA PROVISIÓN DE CARGOS EN CARRERA, IMPLIQUE EL DESCONOCIMIENTO DE LAS REGLAS QUE DEBEN ORIENTAR DICHAS ACTUACIONES ADMINISTRATIVAS, PUES POR EL CONTRARIO, EL RIGOR LEGAL SE ERIGE EN LA GARANTÍA DE UNA ADECUADA EVALUACIÓN DE LAS APTITUDES DEL CONCURSANTE PARA DESEMPEÑAR UN CARGO*”.

En efecto, al respecto, la misma jurisprudencia en cita señala:

REGLAS DEL CONCURSO DE MERITOS - Son invariables. Las reglas del concurso son invariables tal como lo reiteró esta Corporación en la sentencia SU-913 de 2009 al señalar “...resulta imperativo recordar la intangibilidad de las reglas que rigen las convocatorias de los concursos públicos para

acceder a cargos de carrera en tanto no vulneren la ley, la Constitución y los derechos fundamentales en aras de garantizar el derecho fundamental a la igualdad, ...”.

En los eventos que nos ocupan esta interpretación jurisprudencial gana relevancia en cuanto a que es regla que rige el concurso convocado a través del **ACUERDO N° 411, del 30 de noviembre del 2022 de la Comisión Nacional de Servicio Civil -CNSC- y la GOBERNACIÓN DE BOYACÁ**, la de garantizar el principio de respeto al **DEBIDO PROCESO** cuya protección se concreta en la aplicación de los mandatos contenidos en Acuerdo citado que a la letra señala entre sus consideraciones que: “El artículo 2.2.6.34 del referido Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 3 del Decreto 051 de 2018, **IMPONE** a los Jefes de Personal o a quienes hagan sus veces en las entidades pertenecientes a los Sistemas General de Carrera y Específicos o Especiales de origen legal **VIGILADOS POR LA CNSC**, el deber de reportar los empleos vacantes de manera definitiva en el aplicativo Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC de la CNSC, con la periodicidad y lineamientos que esta Comisión Nacional establezca. **IGUALMENTE, ESTABLECE QUE TALES ENTIDADES DEBEN PARTICIPAR CON LA CNSC EN EL PROCESO DE PLANEACIÓN CONJUNTA Y ARMÓNICA DEL CONCURSO DE MÉRITOS, DEBIENDO TENER PREVIAMENTE ACTUALIZADOS SUS RESPECTIVOS MANUALES ESPECÍFICOS DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES, EN ADELANTE MEFCL**” (Ver página 2 de 16 del acuerdo citado).

Vale decir, que se imponía a las autoridades accionadas encargadas de regentar el concurso, dar cumplimiento puntual a las reglas constitucionales y legales, siendo una de ellas la consagrada en el aparte normativo citado antes, lo cual debe interpretarse armónicamente con los preceptuado en el decreto No 815 de 2018, la Resolución No 667 de 2018 del DAPF y la CIRCULAR INTERNA 100-001 de 2020 de la propia CNSC que obliga al ajuste de los MEFCL introduciendo las denominadas **COMPETENCIAS FUNCIONALES, LO QUE NO OCURRIÓ EN EL CASO QUE PONEMOS EN SU CONOCIMIENTO.**

La negligente inaplicación de la normativa nacional contenida en los mencionados decreto No 815 de 2018, Resolución No 667 de 2018 del DAPF y CIRCULAR INTERNA 100-001 de 2020 que sirven a la estructuración de las reglas del Concurso en su etapa de planeación y luego en la etapa de aplicación de la prueba de conocimientos y posteriores, lo que se traduce en vulneración al principio del DEBIDO PROCESO que cobija a las actuaciones administrativas, y en consecuencia la vulneración de esa prerrogativa constitucional en cabeza de los accionantes.

5.3. VULNERACIÓN DEL DERECHO CONSTITUCIONAL FUNDAMENTAL DE ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO (artículo 40, numeral 7° de la Constitución Nacional):

Una concepción holística del principio constitucional de ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO, debe considerar, conforme lo hace la Corte Constitucional en sentencia C – 172 de 2021, que: ***“(...) se ha destacado que la carrera incide de manera definitiva en derechos fundamentales tales como la participación en el ejercicio del poder político, a través del acceso al desempeño de funciones y cargos públicas, artículo 40.7 de la CP; la protección de las posiciones fundamentales de las que son titulares los trabajadores, como la estabilidad, la capacitación profesional, entre otras. Finalmente, y de manera especial, también se ha llamado la atención sobre la vinculación de la carrera con el derecho a la igualdad, en el trato y en las oportunidades”.***

Es fácil comprender entonces, que el derecho fundamental de **ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO**, no se circunscribe solo a la provisión mediante concurso de méritos, de los cargos de la función pública y de la estructura del Estado, sino a otras criterios y valores como ***“...la vinculación de la carrera con el derecho a la igualdad, en el trato y en las oportunidades”***, según lo reseña la jurisprudencia en cita.

En el sub examine, es evidente que tales preceptos resultan gravemente lastimados con el irregular diseño y estructuración de la OPEC que se verificó con fundamento en un MEFCL que supuestamente se actualizó sin ajustarse a los imperativos preceptos nacionales varias veces citados.

5.4. VULNERACIÓN DEL DERECHO CONSTITUCIONAL FUNDAMENTAL AL TRABAJO Y A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA (artículo 53 de la Constitución Nacional):

Al respecto la jurisprudencia de la Corte Constitucional en sentencia T – 063 de 2022 señala:

“La estabilidad laboral de los funcionarios públicos nombrados en provisionalidad que desempeñan cargos de carrera administrativa

“En consonancia con el artículo 53 de la Constitución Política, según el cual una de las garantías mínimas que debe tener el trabajador es la estabilidad en el empleo, este Tribunal ha reconocido el *“derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada, que se deriva del principio de derecho a la igualdad de trabajo y que se materializa con medidas diferenciales en favor de aquellas personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad.”*¹⁰⁹ Así las cosas, la Corte Constitucional ha definido la estabilidad laboral como:

*“una garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido. La doctrina ha entendido entonces que el principio de estabilidad laboral configura, en cabeza de los trabajadores, un verdadero derecho jurídico de resistencia al despido, el cual es expresión del hecho de que los fenómenos laborales no se rigen exclusivamente por el principio de la autonomía de la voluntad, ya que están en juego otros valores constitucionales, en especial la propia dignidad del trabajador y la búsqueda de una mayor igualdad entre patrono y empleado. Por ello, en función del principio de la estabilidad laboral, y de la especial protección al trabajo (CP arts 25 y 53), no basta el deseo empresarial para que pueda cesar una relación de trabajo, sino que es necesario que se configure **una justa causa**, en los términos señalados por la ley, y en armonía con los valores constitucionales”.*[\[110\]](#)

En el caso que nos ocupa, estamos condenados a perder nuestros empleos por cuenta de un concurso irregularmente estructurado, que NO se erige en justa causa para nuestra eventual desvinculación laboral, que nos dejaría en una condición de desempleo abierto, con pocas o nulas oportunidades para obtener el sustento propio y de la familia.

5.5. VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE CONFIANZA LEGÍTIMA Y BUENA FÉ (artículo 83 de la Constitución Nacional):

Al respecto la Corte Constitucional en sentencia SU - 067 de 2022 señaló:

“PRINCIPIO DE CONFIANZA LEGÍTIMA EN ACTUACIONES ADMINISTRATIVAS-
Corrección de irregularidades y equivocaciones en el concurso de méritos

“La corrección de las actuaciones administrativas y los recursos de reposición y apelación, que se emplean en el curso de las actuaciones administrativas, les brindan a aquellas la oportunidad de ajustar sus actuaciones a las normas pertinentes. Son mecanismos de autotutela, en los cuales la propia Administración sujeta, bien sea de manera rogada o espontánea, sus determinaciones a los dictados del ordenamiento. Cuando ello no ocurra, los administrados podrán recurrir a los medios de control previstos en la Ley 1437 de 2011, que ponen en marcha el funcionamiento de la jurisdicción de lo contencioso administrativo. Este engranaje de instituciones, administrativas y judiciales depura los actos de la Administración de desaciertos e infracciones al ordenamiento.

“PRINCIPIO DE CONFIANZA LEGÍTIMA-*Reiteración de Jurisprudencia*

Como cualquier otro principio, la confianza legítima debe ser ponderada en el caso concreto. Ello implica que no toda realidad creada, consentida o tolerada por las autoridades permite la aplicación de este principio. En aquellos supuestos en los que se presenta una discordancia entre los dictados del derecho y el obrar de la Administración, **resulta completamente inaplicable. En la medida en que es un instrumento de racionalización del poder público, que pretende satisfacer las expectativas de fiabilidad y coherencia de los administrados, la confianza legítima NO PUEDE SER ARGÜIDA CON EL PROPÓSITO DE QUE LA ADMINISTRACIÓN PERSEVERE EN ERRORES PRECEDENTES O EN LA VIOLACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DEL TEXTO SUPERIOR...**”.

En el presente asunto, es claro, Su Señoría, que la actitud de la CNSC, muy particularmente, ha sido **CONTUMAZ**, al adoptar decisiones que no se compadecen con el rigor que imponen los principios constitucionales y expresos mandatos legales, como lo son los de **igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad** consagrados en el artículo 209 de la Constitución Nacional.

Los cambios inopinados e irregulares de las reglas de juego del concurso **DAÑAN GRAVEMENTE EL PRINCIPIO DE CONFIANZA LEGÍTIMA EN TRATAMIENTO.**

5.6. **EN EL PRESENTE ASUNTO LA ACCION DE TUTELA PROCEDE DE FORMA DIRECTA CONFORME LO SEÑALA EL ARTÍCULO 5° DEL DECRETO 2591 DE 1.991, SIN QUE SEA MENESTER SOLICITAR EL AMPARO COMO MECANISMO TRANSITORIO SEGÚN LO CONSAGRADO EN EL ARTÍCULO 8° IBIDEM:**

La Corte Constitucional en sentencia T – 682 de 2.016 determinó:

*“En relación con los concursos de méritos para acceder a cargos de carrera, la jurisprudencia de esta Corporación ha señalado que, en principio, la acción de tutela debe declararse improcedente. No obstante, el precedente de la Corte ha señalado que los medios de control de la jurisdicción contencioso-administrativa, bien sea a través de la acción electoral, de la acción de nulidad y restablecimiento del derecho o de la acción de reparación directa, **no son los mecanismos idóneos y eficaces, en razón del prolongado término de duración que este tipo de procesos pudiese tener**”.*

Y más adelante el mismo proveído determina:

*“Específicamente, en lo que tiene que ver con la procedencia de la acción de tutela para controvertir actos administrativos que reglamentan o ejecutan un proceso de concurso de méritos, se ha precisado, por parte del precedente de la Corporación, que existen **dos casos en los cuales la acción de tutela se convierte en el***

mecanismo idóneo: (i) “aquellos casos en los que la persona afectada no tiene un mecanismo distinto de la acción de tutela, para defender **eficazmente** sus derechos porque no está legitimada para impugnar los actos administrativos que los vulneran o porque la cuestión debatida es eminentemente constitucional”. (ii)” cuando, por las circunstancias excepcionales del caso concreto, es posible afirmar que, de no producirse la orden de amparo, podrían resultar irremediablemente afectados los derechos fundamentales de la persona que interpone la acción. Estos casos son más complejos que los que aparecen cobijados por la excepción anterior, pues en ellos existen cuestiones legales o reglamentarias que, en principio, deben ser definidas por el juez contencioso administrativo pero que, dadas las circunstancias concretas y la inminente consumación de un daño iusfundamental deben ser, al menos transitoriamente, resueltas por el juez constitucional”.

En el presente asunto se surten las hipótesis normativas señaladas en la providencia en cita, toda vez que: (i) los accionantes no cuenta con un mecanismo distinto a la tutela para restaurar los derechos fundamentales que se le han vulnerado mediante los actos administrativos dictados hasta la fecha en el marco del concurso de méritos impugnado, considerando que los pronunciamientos de la administración hasta la fecha **son de trámite o preparatorios**, siendo que ante la jurisdicción contencioso administrativa solo son demandables los **actos administrativos definitivos**.

Finalmente, la jurisprudencia en cita remata enseñando: **“En los concursos de méritos la jurisprudencia ha sido del criterio que los actos administrativos que se expiden durante el transcurrir del proceso son preparatorios y de trámite ...”**.

Sobre este mismo tópico la Corte en sentencia SU-067-22, al respecto enseña:

“Jurisprudencia del Consejo de Estado sobre la imposibilidad de interponer los medios de control contra los actos de trámite. El Consejo de Estado ha establecido, en una línea jurisprudencial abundante y pacífica, que “[l]as decisiones de la Administración producto de la conclusión de un procedimiento administrativo o aquellas que hagan imposible la continuación de una actuación o que decidan de fondo el asunto son las únicas susceptibles de control de legalidad por parte de la jurisdicción de lo contencioso administrativo, al tenor de lo previsto en el artículo 43 del CPACA. De ahí que, como lo ha sostenido esta Sección, los “actos preparatorios, de trámite y de ejecución que, como tales, se limitan a preparar, impulsar la actuación administrativa, o dar cumplimiento a la decisión no [sean] demandables”»^[63] [énfasis fuera de texto].

102. Este criterio se ha mantenido, de forma invariable, en la jurisprudencia más reciente del máximo tribunal de la jurisdicción de lo contencioso administrativo. Prueba de ello se encuentra en la sentencia del 5 de agosto de 2021, aprobada por la Subsección A de la Sección Segunda, en la

que se lee lo siguiente: «Son susceptibles de control judicial aquellos actos administrativos que contienen la manifestación de la voluntad de la Administración y definen la situación del interesado, así como los de trámite que imposibiliten continuar con la actuación, pero se excluyen de dicho control los de simple gestión y ejecución»^[64]».

Y agrega la Corte:

“104. *Jurisprudencia de la Corte Constitucional sobre la procedencia excepcional de la acción de tutela contra actos administrativos de trámite.* En razón de la inexistencia de instrumentos que permitan su control judicial, esta corporación ha declarado que, siempre que se cumplan los requisitos pertinentes, es posible emplear la acción de tutela como mecanismo principal y definitivo de protección de los derechos fundamentales. Al respecto, la Sala Plena ha manifestado que «[l]os únicos actos susceptibles de acción contenciosa administrativa son los actos definitivos, no los de trámite o preparatorios»^[65]. Habida cuenta de lo anterior, dada la imposibilidad de emplear los instrumentos de control dispuestos por el derecho administrativo, «sería procedente la acción de tutela como mecanismo definitivo»^[66], cuando tales actos puedan «conculcar o amenazar los derechos fundamentales de una persona»^[67].

Tenga en cuenta el despacho que en la actualidad aún no se ha producido un acto administrativo definitivo en el marco del concurso impugnado.

EN TODO CASO, DESDE YA IMPETRAMOS DEL DESPACHO QUE, EN DEFECTO DE LA TESIS ANTERIOR, EL AMPARO CONSTITUCIONAL SEA RECONOCIDO COMO MECANISMO TRANSITORIO PARA EVITAR UN PERJUICIO IRREMEDIABLE CONCRETADO EN LA POSIBILIDAD DE QUEDAR EN SITUACIÓN DE DESEMPLEO ABIERTO Y SIN ACCESO AL SUSTENTO PROPIO Y DE MI FAMILIA, POR CUENTA DE UN CONCURSO INCONSTITUCIONAL E ILEGALMENTE ESTRUCTURADO.

5.7. PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA POR VIOLACIÓN ACTUAL DE LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES FUNDAMENTALES DE LOS ACCIONANTES (INMEDIATEZ):

Las irregularidades descritas tienen la característica de crear **UN ESTADO DE COSAS DE ILEGALIDAD E INCONSTITUCIONALIDAD** en la actuación que se discute, que parte de la **INDEBIDA PLANEACIÓN Y ESTRUCTURACIÓN DE LA OPEC, CONTINUA CON UNA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS FUNCIONALES QUE NO HAN SIDO PREVISTAS EN LOS MANUALES Y SE SIGUE POR LA EXPEDICIÓN DE ACTOS ADMINISTRATIVOS DE TRAMITE QUE VIOLAN GRAVEMENTE NORMAS DE SUPERIOR JERARQUÍA**, en lo cual están comprometidos los principios de **igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad**, de que trata el artículo 209 de la Constitución Nacional.

Es evidente, que ***el mérito enmarcado en la indeseable cantidad de irregularidades que han quedado descritas NO es mérito sino una fórmula de desinstitucionalización y una vía de hecho*** que desprestigia el concepto de la carrera administrativa.

5.8. EL PERJUICIO IRREMEDIABLE ES EVIDENTE POR LA INMINENCIA DE LA DESTITUCIÓN DE LOS ACCIONANTES EN LOS CARGOS QUE EJERCEN EL PROVISIONALIDAD:

En el presente asunto, toda la actuación administrativa evidencia con detalle en que consiste el perjuicio irremediable para cada uno de los accionantes, el cual se concreta en quedar en una situación de desempleo abierto, sin ninguna alternativa laboral que nos permita llevar el sustento a nuestras familias por cuenta de un concurso poblado de numerosas irregularidades que rayan con conductas que ameritan la investigación de las autoridades competentes.

6. SOLICITUD DE MEDIDAS PROVISIONALES PARA PROTEGER LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL ACCIONANTE DE UN DAÑO IRREPARABLE CONFORME LO PREVISTO EN LOS ARTÍCULOS 7° Y 8° DEL DECRETO 2591 DE 1991:

Por todo lo expuesto, de manera respetuosa y atendiendo al prudente criterio de Su Señoría, solicitamos se sirva ***SUSPENDER PROVISIONALMENTE el cumplimiento de la etapa subsiguiente del concurso, esto es, la etapa de “ADOPCIÓN Y DECLARACIÓN DE FIRMEZA DE LISTA DE ELEGIBLES”***, de que trata el artículo 29 del ***ACUERDO № 411, del 30 de noviembre del 2022 de la Comisión Nacional de Servicio Civil -CNSC- y la GOBERNACIÓN DE BOYACÁ*** que cursa en la actualidad, como ***ACTOS DE TRÁMITE Y NO DEFINITIVOS***, a efectos de evitar ***UN DAÑO IRREPARABLE*** por cuenta de la consumación de la vulneración de nuestros derechos fundamentales.

Mi solicitud se fundamenta en la doctrina reiterada de la Corte Constitucional que en sentencia T – 554 de 2019 señaló: ***“La valoración del perjuicio irremediable exige que concurren los siguientes elementos: en primer lugar, que sea cierto, es decir, que existan fundamentos empíricos acerca de su probable ocurrencia; en segundo lugar, debe ser inminente, o sea, que esté próximo a suceder; en tercer lugar, que su prevención o mitigación sea urgente para evitar la consumación del daño”***.

El análisis del fundamento fáctico y jurídico de la presente acción le permitirá a Su Señoría, la procedencia de la medida impetrada, pues se reúnen en nuestro caso todos los presupuestos de los que trata la cita jurisprudencial transcrita.

7. SOLICITUD DE AMPARO:

Con fundamento en las circunstancias de hecho y de derecho que quedan expuestas, solicitamos de Su Señoría, se sirva ordenar las siguientes o similares medidas tendientes a la protección de mis derechos constitucionales fundamentales:

- 7.1. Declare que, con sus acciones y omisiones, los accionados en el presente asunto han vulnerado los derechos constitucionales fundamentales del accionante a la IGUALDAD ANTE LA LEY Y LAS AUTORIDADES (artículo 13 de la Constitución Nacional), al DEBIDO PROCESO (artículo 29 de la Constitución Nacional), al ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO (artículo 40, numeral 7° de la Constitución Nacional), DERECHO AL TRABAJO Y A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA (artículo 53 de la Constitución Nacional) y al PRINCIPIO DE CONFIANZA LEGÍTIMA Y BUENA FÉ (artículo 83 de la Constitución Nacional).
- 7.2. Que como consecuencia de lo anterior el despacho ordene la NULIDAD DEL **PROCESO DE SELECCIÓN CONVOCADO MEDIANTE ACUERDO Nº 411, DEL 30 DE NOVIEMBRE DEL 2022 DE LA CNSC Y LA GOBERNACIÓN DE BOYACÁ, DESDE LA ETAPA DE PLANEACIÓN, INCLUSIVE, A FIN DE QUE EL CONCURSO SE ADELANTE CON MEFCL DEL ESTABLECIMIENTO PUBLICO, CONFORME A LOS MANDATOS CONTENIDOS EN EL DECRETO NO 815 DE 2018 Y LA RESOLUCIÓN NO 667 DE 2018 DEL DAFP.**
- 7.3. En subsidio de lo anterior y en cumplimiento de lo previsto en el artículo 12 de la ley 909 de 2004, **se ordene a la CNSC** que en ejercicio de sus funciones de vigilancia cumpla con las siguientes atribuciones: “... **b) Dejar sin efecto total o parcialmente los procesos de selección cuando se compruebe la ocurrencia de irregularidades, siempre y cuando no se hayan producido actos administrativos de contenido particular y concreto relacionados con los derechos de carrera, salvo que la irregularidad sea atribuible al seleccionado dentro del proceso de selección impugnado;**...g) Poner en conocimiento de las autoridades competentes los hechos constitutivos de violación de las normas de carrera, para efectos de establecer las responsabilidades disciplinarias, fiscales y penales a que haya lugar; h) Tomar las medidas y acciones necesarias para garantizar la correcta aplicación de los principios de mérito e igualdad en el ingreso y en el desarrollo de la carrera de los empleados públicos, de acuerdo a lo previsto en la presente ley...”.
- 7.4. Requiera a las autoridades accionadas, para que se sirvan abstenerse de cualquier proceder, presente o futuro, tendiente a agravar la situación del accionante.
- 7.5. Las demás medidas que el despacho encuentre conducentes para garantizar los derechos fundamentales vulnerados del accionante.

8. PRUEBAS, INFORMES Y ANEXOS:

Sírvase ordenar las siguientes diligencias que permitan documentar la decisión del despacho, así:

- 8.1. Sírvase ordenar a los representantes legales de las entidades accionadas, rendir informes relacionado con las circunstancias de hecho y de derecho que constituyen el fundamento de la presente acción de tutela, y puntualmente informar al despacho sobre los siguientes aspectos, así:

8.1.1. A la CNSC, se sirva informar:

- Las razones por las cuales procedió a expedir el **ACUERDO No 411, del 30 de noviembre del 2022 de la Comisión Nacional de Servicio Civil -CNSC- y la GOBERNACIÓN DE BOYACÁ**, sin constatar si el manual **SUPUESTAMENTE ACTUALIZADO por la GOBERNACIÓN DE BOYACÁ**, había sido ajustado en cumplimiento de los mandatos contenidos en el decreto No 815 de 2018, resolución 667 de 2018 emanada del DAFF y su propia Circular Externa No. 0011 del 24 de noviembre de 2021, que impartió los lineamientos, indicó plazos y otras instrucciones para adelantar el concurso cuestionado, en especial en cuanto a que dichos MEFCL consignaran las denominadas **competencias funcionales**.
- Las razones por las cuales se determina la evaluación de **competencias funcionales** a los participantes del concurso de méritos del presente caso, con carácter eliminatorio, pese a que tales competencias funcionales **NO** se encuentran previstas en **EL DECRETO 886 DE 26 DE DICIEMBRE DE 2019 DE LA GOBERNACIÓN DE BOYACÁ**.

8.1.2. A **LA GOBERNACIÓN DE BOYACÁ** se sirva informar:

- Las razones por las cuales al momento de actualizar el manual de funciones contenido en **EL DECRETO 886 DE 26 DE DICIEMBRE DE 2019, NO SE DIO CUMPLIMIENTO** a los mandatos contenidos en el decreto No 815 de 2018, resolución 667 de 2018 emanada del DAFF y su propia Circular Externa No. 0011 del 24 de noviembre de 2021, que impartió los lineamientos, indicó plazos y otras instrucciones para adelantar el concurso cuestionado, en especial en cuanto a que dichos MEFCL consignaran las denominadas **competencias funcionales**, y se utilizó una guía para el ajuste de manuales de funciones del año 2015, expedida por el DAFP, pese a que con posterioridad a dicho documento el DAFP expidió nuevas cartillas para realizar dichos ajustes.

8.1.3. A la INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO:

- Las razones por las cuales al momento de diseñar y estructurar las pruebas de conocimiento para las cuales fue contratada, dejó de considerar que en el manual de funciones contenido en **EL DECRETO 886 DE 26 DE DICIEMBRE DE 2019 DE LA GOBERNACIÓN DE BOYACÁ, NO SE DIO CUMPLIMIENTO** a los mandatos contenidos en el decreto No 815 de 2018, resolución 667 de 2018 emanada del DAFF y su propia Circular Externa No. 0011 del 24 de noviembre de 2021, que impartió los lineamientos, indicó plazos y otras instrucciones para adelantar el concurso cuestionado, en especial en cuanto a que dichos MEFCL consignaran las denominadas **competencias funcionales**.
- Explique las razones y fundamento que sirvieron a la INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO para determinar las preguntas referentes a las denominadas **COMPETENCIAS FUNCIONALES** si estas **NO ESTABAN PREVIAMENTE ESTABLECIDAS EN EL DECRETO 886 DE 26 DE DICIEMBRE DE 2019 DE LA GOBERNACIÓN DE BOYACÁ CONTENTIVO DEL MANUAL DE FUNCIONES, QUE CONSTITUYE EL REFERENTE OBLIGATORIO PARA EVALUAR AL PERSONAL DE DICHA ENTIDAD SOMETIDOS A CONCURSO Y/O A CUALQUIER PARTICIPANTE DEL CONCURSO**.

8.2. Sírvase tener como prueba copias en PDF:

- Copia en PDF de **DECRETO 886 DE 26 DE DICIEMBRE DE 2019 DE LA GOBERNACIÓN DE BOYACÁ**
- Copia en PDF del **ACUERDO N° 411, del 30 de noviembre del 2022 de la Comisión Nacional de Servicio Civil -CNSC- y la GOBERNACIÓN DE BOYACÁ**, que convoca al concurso.
- Copia PDF de **“Guía de orientación al aspirante presentación de pruebas escritas”** elaborada por la CNSC y la INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO.
- Requerimiento de procedibilidad para la presentación de una acción de cumplimiento elevada ante la CNSC por los señores **JORGE GALOFRE FLOREZ**, en condición de representante legal del **SINDICATO DE SERVIDORES PÚBLICOS PROVISIONALES DE CARTAGENA, BOLIVAR Y COLOMBIA, (SINSERPUPROCAR)**, y **REDIN DE HORTA DÍAZ**, en condición de representante legal del **SINDICATO ÚNICO DE SERVIDORES PÚBLICOS DE ENTIDADES DESCENTRALIZADAS DEL DISTRITO DE CARTAGENA DE INDIAS (SUSPEDECAR)**.
- **Oficio 2024RS001571 de 9 de enero del 2024, de la CNSC.**
- Lista de elegibles de la OPEC de la accionante, en la que consta que a la fecha de la presentación de la tutela, la lista esta pendiente de declararse en firme.

9. ANEXOS:

9.1. Documentales reseñados en el capítulo anterior.

1. NOTIFICACIONES:

La accionante pueden ser notificados en su correo electrónico:
albyaneth@yahoo.com

La CNSC en el correo y notificacionesjudiciales@cns.gov.co

La Gobernación de Boyacá en el correo electrónico
<https://www.boyaca.gov.co/notificaciones-judiciales/>

La INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO en el correo
archivo@poligran.edu.co

10. COMPETENCIA:

De conformidad con lo previsto en el numeral 2) del artículo 1o. MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 2.2.3.1.2.1 DEL DECRETO NÚMERO 1069 DE 2015, es Su Señoría el juez competente para conocer del presente asunto.

Declaro bajo la gravedad del juramento que el accionante no ha interpuesto acción judicial de tutela por los mismos hechos aquí narrados ante otra autoridad jurisdiccional.

Atentamente,


LAURA XIMENA MUÑOZ ROBAYO
C.C 1.026.262.373 de Bogotá D.C