



DEFENSORIA DEL PUEBLO  
Radicado: 20240060352267741



Fecha radicado: 2024-04-24



Fecha : Abril 24 2024, a las 6:44:23 am  
Codigo de Seguridad : 8b97322716d3ce2645afecaa16881f86  
Para verificar se debe abrir con Adobe Acrobat PDF



Mitú,

Señor (a)

**JUEZ PROMISCOU MUNICIPAL (REPARTO)**

E. S. D

**REF: Acción de Tutela para la protección de los derechos al acceso a desempeñar cargos públicos por meritocracia, trabajo en condiciones dignas, debido proceso y confianza legítima.**

Accionante: **DEFENSORÍA DEL PUEBLO REGIONAL VAUPÉS.**

Accionados: **GOBERNACION DEL VAUPES Y LA COMISON NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL.**

Agenciada: **LUZ MARY CASTILLO BUILES.**

**MARYURI VILLAMIL VARGAS**, mayor de edad, identificada con cedula de ciudadanía No 69.802.050 de Mitú (V), con domicilio en la vía Mitú – Urania del Municipio de Mitú (V), en mi Calidad Defensor(a) del Pueblo encargada en jurisdicción del Departamento del Vaupés, actuando como Agente oficioso (art. 10 del decreto 2591 de 1991 y Art. 44 C.N.), invocando el art. 86 de la Constitución Política y en representación de la señora **LUZ MARY CASTILLO BUILES** identificada con cedula de ciudad XXXXXXXXXX invocando el art. 86 de la Constitución Política, acudo ante su despacho con el fin de instaurar **ACCIÓN DE TUTELA**, en contra de la **GOBERNACION DEL VAUPES** y la **COMISON NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL** con el fin de que se protejan los derechos Constitucionales y Fundamentales que a continuación se enunciarán y los cuales se fundamentan en los siguientes hechos:



## FUNDAMENTOS FACTIVOS:

**PRIMERO:** Que el Decreto 1083 de 2015, en relación con la definición y la duración del período de prueba determina:

«ARTÍCULO 2.2.6.24 Periodo de prueba. Se entiende por período de prueba el tiempo durante el cual el empleado demostrará su capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado, su eficiencia, competencia, habilidades y aptitudes en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional. El período de prueba deberá iniciarse con la inducción en el puesto de trabajo.

*ARTÍCULO 2.2.6.25 Nombramiento en periodo de prueba. La persona no inscrita en la carrera que haya sido seleccionada por concurso será nombrada en período de prueba por un término de seis (6) meses. Aprobado dicho período por obtener calificación satisfactoria en el ejercicio de sus funciones, el empleado adquiere los derechos de carrera y deberá ser inscrito en el Registro Público de la Carrera Administrativa.*

Si no lo aprueba, una vez en firme la calificación, su nombramiento deberá ser declarado insubsistente por resolución motivada del nominador.»

El período de prueba es el tiempo durante el cual la persona que fue seleccionada a través del sistema de méritos demuestra su adaptación al cargo que fue nombrado, durante 6 meses, los cuales, se cuentan a partir de la fecha de posesión.

**SEGUNDO:** La Ley 909 de 2004, «Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones», en su Artículo 30 detalla la finalidad del periodo de prueba, de la siguiente manera:

(...)

5. período de prueba. La persona no inscrita en carrera administrativa que haya sido seleccionada por concurso será nombrada en período de prueba, por el término de seis (6) meses, al final de los cuales le será evaluado el desempeño, de acuerdo con lo previsto en el reglamento.

**TERCERO:** Que de conformidad con lo establecido en el artículo 3 del Acuerdo No. 617 de 2018 “Los compromisos deberán ser concertados por el evaluador y el evaluado dentro de los quince (15) días hábiles siguientes del inicio del período de evaluación anual o de la posesión del servidor en período de prueba, según corresponda. (...)” (Negrita fuera del texto).

**CUARTO:** Que el proceso de concertación de compromisos funcionales y comportamentales, es un proceso de construcción participativa en el que tienen responsabilidad el evaluador o las comisiones evaluadoras (según corresponda) y el evaluado, en el que es necesario contemplar las situaciones que establece el artículo 3° del Acuerdo No. 617 de 2018, para abordar las diferentes situaciones que se puedan presentar en esta etapa.

**QUINTO:** Que el proceso de concertación de compromisos funcionales y comportamentales, es un proceso de construcción participativa en el que tienen responsabilidad el evaluador o las comisiones evaluadoras (según corresponda) y el evaluado.

**SEXTA:** Que, si vencido el término establecido para realizar la concertación de los compromisos no existe consenso, el evaluador procederá a fijarlos dentro de los tres (3) días hábiles siguientes.

Para ello deberá dejar constancia del hecho y solicitar la firma de un testigo que desempeñe un empleo igual o superior al del evaluado.

Lo anterior se comunicará al evaluado quien podrá presentar reclamación ante la Comisión de Personal de la entidad, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes con la manifestación expresa de los motivos de su inconformidad.

**SEPTIMO:** Que conformidad con el artículo 3° del Acuerdo 617 de 2018, si dentro del periodo establecido para la concertación de los compromisos funcionales y comportamentales, hay omisión del evaluador, el evaluado dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho término, le remitirá una propuesta de compromisos, respecto de la cual, el evaluador hará observaciones y le presentará una propuesta ajustada.

De no existir consenso, el evaluador procederá a fijarlos y el evaluado podrá presentar reclamación ante la Comisión de Personal de la entidad, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes con la manifestación expresa de los motivos de su inconformidad.

**OBTAVO:** Que el Anexo Técnico del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño



Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba, establece que el número de compromisos a concertar para el período anual no deberá ser superior a cinco (5) y para el período de prueba máximo podrán ser tres (3).

**NOVENO:** Que el empleado que se encuentre en periodo de prueba tendrá que presentar al evaluador al momento de concertarse sus compromisos las recomendaciones médicas suscitadas, de tal manera, sea tenido en cuenta la prescripción médica para que el empleado no sea desmejorado en su labor y sus funciones sean acordes al dictamen médico.

**DECIMO:** Que la entidad nominadora podrá, en cualquier tiempo durante el período de prueba, autorizar únicamente el cambio de ubicación geográfica del empleado, conservando las funciones del empleo para el cual concursó y los compromisos fijados para efectos de la evaluación de desempeño en periodo de prueba, garantizando el desempeño del empleo para el cual se concursó en los términos el artículo 2.2.6.29 del Decreto 1083 de 2015.

### HECHOS:

**PRIMERO:** Que manifiesta la usuaria LUZ MARY CASTILLO BUILES identificada con cedula de ciudadanía [REDACTED] que es madre cabeza de hogar y tiene a su cargo a su señor padre CANDIDO DE JESUS CASTILLO NEIRA identificado con cedula de ciudadanía No 18.200.952 de Mitú.

**SEGUNDO:** Que en la actualidad tiene 5 hijos de 22, 19, 17, 13 y 2 años de edad, que se encuentran estudiando en la universidad en Villavicencio – meta, colegio nocturno de Mitú y colegio Inaya, la menor de 2 años se encuentra bajo el cuidado de la señora Castillo, depende económicamente de la peticionaria.

**TERCERO:** Que la señora **LUZ MARY CASTILLO BUILES** identificada con cedula de ciudadanía [REDACTED] se presentó al concurso de mérito de la territorial 8, en la OPEC 189614, que corresponde a auxiliar de servicios generales código 407, grado 02

**CUARTO:** Que en dicha convocatoria se estaba ofertando 77 vacantes en la secretaria de Educación Departamental el municipio de Mitú por tal razón se inscribió en esta, ya que por su condición familiar no puede estar en la zona rural debido a que tiene que estar llevando a su padre CANDIDO DE JESUS CASTILLO a la E.S.E hospital san Antonio de Mitú.



**QUINTO:** Que la señora LUZ MARY CASTILLO BUILES concurso y gano quedando de en la lista de elegibles de puesto 13, esta lista quedo en firme el 05 de diciembre de 2023.

**SEXTO:** Que la señora LUZ MARY CASTILLO BUILES fue citada para audiencia pública el día 29, 30 y 31 de enero de 2024, esta audiencia se conectó con normalidad debido a que fue virtual en la plataforma SIMO.

**SEPTIMO:** Que en el desarrollo la audiencia pública de ESCOGENCIA DE PLAZA REFERENTE AL PROCESO DE SELECCIÓN No 2414 de 2022 territorial 8, las plazas que ofrecieron a la USUARIA correspondían a la ofertada inicialmente en el proceso de inscripción ya que las opciones para iniciar su periodo de prueba fueron la Institución educativa Integrada José Eustasio Rivera, Institución Educativa San Javier sede arara, Institución Educativa Escuela Normal Superior Indígena María, Reina y la Institución Educativa Departamental Bocas del YI en el Municipio de Mitú.

**OCTAVO:** Que de las anteriores opciones la peticionaria escogió la más viable que fue la Institución educativa Integrada José Eustasio Rivera que queda ubicada dentro del casco urbano del Municipio de Mitú, Vaupés.

**NOVENO:** Que quedo sorprendida cuando le notificaron el nombramiento en periodo de prueba en la Institución educativa departamental de san Javier – sede arara Cuduyari ya que quedo de 13 en la lista de legibles y lo mas probable era que quedara en donde había elegio en el EIJER.

**DECIMO:** Que busco explicaciones de lo sucedido en la Gobernación del Vaupés en donde le manifestaron que la que se encarga de realizar el trámite de asignación del lugar en donde se va a realizar el periodo de prueba es la Comisión Nacional del Servicio Civil a través de su plataforma SIMO.

**DECIMO PRIMERO:** Que la señora LUZ MARY CASTILLO BUILES, en la actualidad se encuentra realizando su periodo de prueba en la Institución educativa departamental de san Javier – sede arara Cuduyari, en la cabecera del caño, quedándole difícil realizar el acompañamiento de su padre el señor CANDIDO DE JESUS CASTILLO NEIRA identificado con cedula de ciudadanía [REDACTED] a los seguimientos médicos en la E.S.E HOPSITAL SAN ANTONIO DE MITU, persona que tiene bajo su responsabilidad.

**DECIMO SEGUNDO:** Que es difícil de comprende como es posible que la señora LUZ MARY CASTILLO BUILES, quien esta de 13 en la lista de elegibles tenga que pasar su periodo de prueba en una institución educativa tan lejana hiendo en



contra del Manuel de proceso de audiencia de proceso de selección, en donde señala el orden de prioridad de acuerdo a la posición en que se encuentre, acá en el municipio de Mitú hay 3 colegios, en donde ella perfectamente puede realizar su periodo de prueba.

**DECIMO TERCERO:** Que las actuaciones de la gobernación del Vaupés, en relación a asignación del lugar en donde va a realizar el periodo de prueba mi agenciada no es clara ni precisas ya que se ha hecho una serie de modificaciones a los cronogramas y las plazas que se ofertadas todo lo anterior va en contra de los preceptos de la comisión nacional del servicio civil.

**DECIMO CUARTO:** Que conforme a lo anterior la señora **LUZ MARY CASTILLO BUILES** solita intervención de la Defensoría del Pueblo interpone ya que considera que la Gobernación del Vaupés estaría vulnerando sus derechos fundamentales.

## DERECHOS VULNERADOS

Estimo vulnerado el derecho fundamental y Constitucional de la **protección de los derechos a la salud, acceso a desempeñar cargos públicos por meritocracia, trabajo en condiciones dignas, debido proceso y confianza legitima** consagrado en los artículos 1, 44, 40, 49 125 y 86 de la Constitución Política de Colombia.

## FUNDAMENTOS JURÍDICOS Y JURISPRUDENCIALES

Fundamento la presente acción en los artículos 1, 44, 40, 49 125 y 86 la Constitución Nacional, Decreto 2591 de 1991, 306 de 1992, 1382 de 2000 y demás normas concordantes y complementarias al caso materia de estudio.

El derecho a la **SALUD** es un derecho constitucional y un servicio público en cabeza del estado y en favor de todos los habitantes del territorio nacional. Cuando el derecho a la Salud es violado y esta negación al servicio de ese derecho pone en riesgo la vida y la integridad de las personas, se configura la posibilidad de reclamar vía Acción de Tutela estos derechos.

### Sentencia T-095/13:

2.2.2 Alcance y límites al ejercicio del ius variandi. Reiteración de jurisprudencia

La Corte Constitucional[14], en reiteradas ocasiones, ha sostenido que la facultad del empleador de trasladar a sus empleados no tiene carácter absoluto, porque,



por un lado, existen límites que impone la Constitución Política que exigen que el trabajo se desarrolle en condiciones dignas y justas, de conformidad a lo establecido en el artículo 53 de la Norma Superior; y, de otro lado, las decisiones deben sujetarse al principio de proporcionalidad y deben responder a las necesidades del servicio u objeto social de la empresa.

En el caso del sector público, la Corte igualmente ha señalado que la administración goza de un margen adecuado de discrecionalidad para modificar la ubicación funcional o territorial de sus funcionarios, con el fin de realizar una adecuada y mejor prestación del servicio. Específicamente, ha sostenido:

“que la estructura interna que tienen muchas de las entidades del Estado, en razón a los fines que constitucionalmente les han sido confiados, requieren de una planta de personal de carácter global y flexible, que les permita tener la capacidad suficiente para cumplir cabalmente con las funciones a su cargo, pudiendo por lo tanto, reubicar o trasladar a sus funcionarios en cualquiera de sus diferentes sedes o dependencias, en el nivel territorial o nacional”.

La Corte Constitucional en varias ocasiones se ha referido al alcance del ius variandi y ha considerado que “es una de las manifestaciones del poder de subordinación que ejerce el empleador sobre sus empleados, y se concreta en la facultad de variar las condiciones en que se realiza la prestación personal del servicio, es decir, la potestad de modificar el modo, el lugar, la cantidad o el tiempo de trabajo”

Así, por ejemplo, en la Sentencia T-483 de 1993[17], encontró probado que no se tuvo en cuenta la situación particular de salud del empleado, toda vez que padecía de una úlcera duodenal activa e hipertensión arterial, que no se podían tratar en el lugar al que fue trasladado. En esta oportunidad, la Corte decidió tutelar los derechos a la salud del accionante, manifestando lo siguiente:

“El jus variandi no es absoluto. Está limitado, ante todo, por la norma constitucional que exige para el trabajo condiciones dignas y justas (art. 25 C.N.), así como por los principios mínimos fundamentales señalados por el artículo 53 de la Carta en lo que concierne al estatuto del trabajo. Y, por supuesto, su ejercicio concreto depende de factores tales como las circunstancias que afectan al trabajador, la situación de su familia, su propia salud y la de sus allegados, el lugar y el tiempo de trabajo, sus condiciones salariales, la conducta que ha venido observando y el rendimiento demostrado. En cada ejercicio de su facultad de modificación el empleador deberá apreciar el conjunto de estos elementos y adoptar una determinación que los consulte de manera adecuada y coherente.”



Posteriormente, en la **sentencia T-355** de 2000 aclaró que la facultad del empleador de modificar las condiciones en una relación laboral (*ius variandi*) no es absoluta, ya que ésta puede ser violatoria de derechos fundamentales, si se aplica en forma arbitraria y sin justificar los motivos por los cuales se dan los cambios y la necesidad de los mismos.

En ese sentido, la sentencia T-611 de 200 dejó claro que el empleador no puede modificar las condiciones iniciales del trabajador sin que existan razones que lo justifiquen.

De esa forma, esta Corporación ha considerado que la facultad legal de que dispone el empleador para modificar las condiciones laborales de sus trabajadores debe realizarse teniendo en cuenta, entre otros aspectos, (i) las circunstancias que afectan al trabajador; (ii) la situación familiar; (iii) su estado de salud y la de sus allegados; (iv) el lugar y el tiempo de trabajo; (v) las condiciones salariales; (vi) el comportamiento que ha venido observando y el rendimiento demostrado.

De manera que frente al ejercicio del *ius variandi*, en cada caso particular el empleador tiene la carga de observar el conjunto de estos condicionamientos, y en especial de los derechos fundamentales del empleado, y tomar una decisión que los consulte de forma adecuada y coherente, teniendo siempre presente que dicha potestad no lo reviste “de atribuciones omnímodas que toman al trabajador como simple pieza integrante de la totalidad sino como ser humano libre, responsable y digno en quien debe cristalizarse la administración de justicia distributiva a cargo del patrono”

Por último, cabe señalar que las consideraciones sobre el *ius variandi* han sido aplicadas, tanto en casos en los cuales la administración pública decide trasladar a un funcionario a otro lugar, como cuando es éste quien, habiéndolo solicitado, le ha sido negado.

Esta Sala debe resaltar, que, a pesar de la existencia de esta facultad en cabeza de la administración pública, la misma debe ejercerse dentro de los límites de la razonabilidad y de las necesidades del servicio. En estos términos, su aplicación ha de consultar los derechos fundamentales del trabajador, su apego profesional y familiar, los derechos de terceros que eventualmente podrían verse afectados y todos aquellos factores relevantes para evitar la toma de una decisión arbitraria.

Por su parte, la persona afectada con la nueva medida, para hacer uso de los límites al derecho del empleador, debe probar en qué medida se están vulnerando sus derechos fundamentales, pues no le basta simplemente manifestar su inconformidad.



### 2.2.3 El carácter fundamental autónomo del derecho a la salud

La Organización de Naciones Unidas (ONU) a través de la Organización Mundial de la Salud, establece que “la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades (...) el goce del grado máximo de salud que se pueda lograr es uno de los derechos fundamentales de todo ser humano sin distinción de raza, religión, ideología política o condición económica o social (...) considerada como una condición fundamental para lograr la paz y la seguridad.”

Así mismo, la Declaración Universal de Derechos Humanos dispone que “toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios (...).”

Igualmente, nuestro ordenamiento jurídico consagra en el artículo 13 que el Estado debe adoptar las medidas necesarias para promover las condiciones de igualdad de grupos discriminados y marginados y proteger de manera especial a las personas que, por su condición de vulnerabilidad, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta.

Sobre la naturaleza del derecho a la salud, inicialmente, la Corte Constitucional consideró que el mismo era un derecho prestacional. La fundamentalidad dependía entonces, de su vínculo con otro derecho distinguido como fundamental – tesis de la conexidad –, y por tanto sólo podía ser protegida por vía de tutela cuando su vulneración implicara la afectación de otros derechos de carácter fundamental, como el derecho a la vida, la dignidad humana o la integridad personal.

En esta línea tenemos, por ejemplo, la sentencia T- 494 de 1993[25]. En ella, esta Corporación estudió el caso de una persona que encontrándose presa, presentó un problema renal severo. En esa ocasión estudió el derecho a la salud relacionado con el derecho a la integridad personal, para lo cual sostuvo:

“Es cierto que la salud y la integridad física son objetos jurídicos identificables, pero nunca desligados de la vida humana que los abarca de manera directa. Por ello cuando se habla del derecho a la vida se comprenden necesariamente los derechos a la salud e integridad física, porque lo que se predica del género cobija a cada una de las especies que lo integran. Es un contrasentido manifestar que el derecho a la vida es un bien fundamental, y dar a entender que sus partes -derecho a la salud y derecho a la integridad física- no lo son.



El derecho a la integridad física comprende el respeto a la corporeidad del hombre de forma plena y total, de suerte que conserve su estructura natural como ser humano. Muy vinculado con este derecho -porque también es una extensión directa del derecho a la vida- está el derecho a la salud, entendiéndose por tal la facultad que tiene todo ser humano de mantener la normalidad orgánica funcional, tanto física como en el plano de la operatividad mental, y de restablecerse cuando se presente una perturbación en la estabilidad orgánica o funcional de su ser. Implica, por tanto, una acción de conservación y otra de restablecimiento, lo que conlleva a la necesaria labor preventiva contra los probables atentados o fallas de la salud. Y esto porque la salud es una condición existencial de la vida humana en condiciones de plena dignidad: al hombre no se le debe una vida cualquiera, sino una vida saludable. La persona humana requiere niveles adecuados de existencia, en todo tiempo y en todo lugar, y no hay excusa alguna para que a un hombre no se le reconozca su derecho inalienable a la salud.”

En sentencias posteriores, la Corte admitió que cuando se tratara de sujetos de especial protección, el derecho a la salud es fundamental y autónomo. Así lo estableció la sentencia T-1081 de 2001 cuando dispuso:

“El derecho a la salud de los adultos mayores es un derecho fundamental autónomo, dadas las características de especial vulnerabilidad de este grupo poblacional y su particular conexidad con el derecho a la vida y a la dignidad humana.”

Posteriormente, la jurisprudencia de la Corte Constitucional, por ejemplo en sentencia T-016 de 2007[27], amplía la tesis y dice que los derechos fundamentales están revestidos con valores y principios propios de la forma de Estado Social de Derecho que nos identifica. De esa forma dice que:

“la fundamentalidad de los derechos no depende – ni puede depender – de la manera como estos derechos se hacen efectivos en la práctica. Los derechos todos son fundamentales pues se conectan de manera directa con los valores que las y los Constituyentes quisieron elevar democráticamente a la categoría de bienes especialmente protegidos por la Constitución”.

Por último, en la Sentencia T-760 de 2008[29], la jurisprudencia de esta Corporación determinó “la fundamentalidad del derecho a la salud en lo que respecta a un ámbito básico, el cual coincide con los servicios contemplados por la Constitución, el bloque de constitucionalidad, la ley y los planes obligatorios de salud, con las extensiones necesarias para proteger una vida digna.”

En esta Sentencia expresó la Corte: "Siguiendo esta línea jurisprudencial, entre

otras consideraciones, la Corte Constitucional en pleno ha subrayado que la salud es un derecho fundamental que debe ser garantizado a todos los seres humanos igualmente dignos. No hacerlo conduce a que se presenta [sic] un déficit de protección constitucionalmente inadmisibles. (...) En este caso resolvió reiterar la decisión jurisprudencial de reconocer “(...) que el derecho a la salud es, autónomamente, un derecho fundamental y que, en esa medida, la garantía de protección debe partir de las políticas estatales, de conformidad con la disponibilidad de los recursos destinados a su cobertura.” Esta decisión se adoptó considerando la estrecha relación entre la salud y el concepto de la ‘dignidad humana’, “(...) elemento fundante del estado social de derecho que impone a las autoridades y a los particulares el trato a la persona conforme con su humana condición.”

En este contexto, estos derechos son fundamentales y susceptibles de tutela, “declaración que debe ser entendida con recurso al artículo 86 de la Constitución Política que prevé a esta acción como un mecanismo preferente y sumario.”

Así las cosas, al definirse los contenidos precisos del derecho a la salud, se genera un derecho subjetivo que guarda íntima relación con el bienestar del ser humano, donde el Estado, la sociedad y la familia, deben garantizar un mínimo de dignidad a las personas y su estabilidad tanto física como mental, el cual, como se ha reiterado, adquieren la condición de derecho fundamental autónomo y puede ser protegido por la acción de tutela.

### ***Sentencia T-081/21***

CARRERA ADMINISTRATIVA Y PRINCIPIO DEL MERITO-Reglas para la provisión de vacantes, según modificación introducida por el artículo 6 de la Ley 1960 de 2019(i) el principio del mérito es el que garantiza la excelencia y profesionalización en la prestación del servicio público, para que responda y permita materializar los fines del Estado; (ii) la concreción de esta garantía constitucional se da a través de la provisión de los cargos de carrera administrativa por medio de procesos de selección o concursos públicos que son administrados, generalmente, por la CNSC; (iii) en el marco de estos concursos se profieren unos actos administrativos denominados listas de elegibles, en las cuales se consignan en estricto orden de mérito los nombres de las personas que superaron las pruebas del proceso, con miras a ser nombrados en las vacantes ofertadas, en principio, estas solo podían ser utilizadas para proveer las vacantes definitivas que se abrieran en los empleos inicialmente convocados; (iv) no cabe alegar que existe un derecho adquirido, en la medida en que para que ello confluya se requiere acreditar que (a) la persona participó en un concurso de méritos; (b) que el nombre fue incluido en la lista de elegibles y (c) que existe una



vacante definitiva para ser designado, por lo que los demás participantes tan solo tendrán una expectativa; (v) en el marco de la Ley 1960 de 2019 es posible extender una lista de elegibles vigente para proveer cargos equivalentes, esto es, que corresponda a la denominación, grado, código y asignación básica del inicialmente ofertado.

(...)

El principio del mérito en la Constitución Política

63. El artículo 125 de la Constitución Política establece que, “Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley. // Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público. // El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes. // El retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley

Establece la Corte en Sentencia T165/13 entre otras cosas lo siguiente:

**Que la Ley 909 de 2004 establece lo siguiente:**

**ARTÍCULO 31. ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN O CONCURSO. El proceso de selección comprende:**

«[...]

*5. Período de prueba. La persona no inscrita en carrera administrativa que haya sido seleccionada por concurso será nombrada en período de prueba, por el término de seis (6) meses, al final de los cuales le será evaluado el desempeño, de acuerdo con lo previsto en el reglamento.*

*Aprobado dicho período al obtener evaluación satisfactoria el empleado adquiere los derechos de la carrera, los que deberán ser declarados mediante la inscripción en el Registro Público de la Carrera Administrativa. De no obtener calificación satisfactoria del período de prueba, el nombramiento del empleado será declarado insubsistente.*



*El empleado inscrito en el Registro Público de Carrera Administrativa que supere un concurso será nombrado en período de prueba, al final del cual se le actualizará su inscripción en el Registro Público, si obtiene calificación satisfactoria en la evaluación del desempeño laboral. En caso contrario, regresará al empleo que venía desempeñando antes del concurso y conserva su inscripción en la carrera administrativa. Mientras se produce la calificación del período de prueba, el cargo del cual era titular el empleado ascendido podrá ser provisto por encargo o mediante nombramiento provisional.*

*Que el Decreto 1083 de 2015, Decreto único reglamentario del sector función pública, en relación con el período de prueba señala:*

*ARTÍCULO 2.2.6.29 Derechos del empleado en periodo de prueba. El empleado que se encuentre en período de prueba tiene derecho a permanecer en el cargo por el término de éste, a menos que incurra en falta disciplinaria o causa legal que ocasione su retiro. Durante este período no se le podrá efectuar ningún movimiento dentro de la planta de personal que implique el ejercicio de funciones distintas a las indicadas en la convocatoria que sirvió de base para su nombramiento o ascenso. (negrilla nuestra)*

*De conformidad con las disposiciones citadas, la persona no inscrita en carrera, que sea nombrada en período de prueba, previo concurso de mérito, será evaluada en el desempeño de sus funciones al finalizar los seis (6) meses de dicho período, si obtiene evaluación satisfactoria adquiere los derechos de carrera, de lo contrario su nombramiento será declarado insubsistente.*

*Así mismo, la persona nombrada en período de prueba mientras dure éste, no se le podrá asignar funciones distintas a las señaladas en la convocatoria que sirvió de base para su nombramiento o ascenso, y le asiste el derecho de permanecer en el cargo para el cual concursó por el término del período de prueba, a menos que incurra en falta disciplinaria o causa legal que ocasione su retiro.*

**Que el Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, señala:**

*“ARTÍCULO 2.2.6.29 Derechos del empleado en periodo de prueba. El empleado que se encuentre en período de prueba tiene derecho a permanecer en el cargo por el término de éste, a menos que incurra en falta disciplinaria o causa legal que ocasione su retiro. Durante este período no se le podrá efectuar ningún movimiento dentro de la planta de personal que implique el ejercicio de funciones distintas a las indicadas en la convocatoria que sirvió de base para su nombramiento o ascenso.”. (Subrayado nuestro).*



*El empleado que se encuentre en período de prueba tiene derecho a permanecer en el cargo por el término de éste y durante dicho período no se le podrá efectuar ningún movimiento dentro de la planta de personal que implique el ejercicio de funciones distintas a las indicadas en la convocatoria que sirvió de base para su nombramiento o ascenso.*

**Que el acuerdo No. CNSC - 2018100006176 DE 2018 (octubre 10) pregona que:**

*ARTÍCULO 3°. CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS. Los compromisos deberán ser concertados por el evaluador y el evaluado dentro de los quince (15) días hábiles siguientes del inicio del período de evaluación anual o de la posesión del servidor en período de prueba, según corresponda. Durante esta primera fase se pueden presentar situaciones especiales, tales como:*

*Ausencia de concertación. Si vencido el término establecido para realizar la concertación de los compromisos no existe consenso, el evaluador procederá a fijarlos dentro de los tres (3) días hábiles siguientes. Para ello deberá dejar constancia del hecho y solicitar la firma de un testigo que desempeñe un empleo igual o superior al del evaluado.*

*Lo anterior se comunicará al evaluado quien podrá presentar reclamación ante la Comisión de Personal de la entidad, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes con la manifestación expresa de los motivos de su inconformidad.*

*Omisión del evaluador. De no ser posible la concertación de los compromisos por omisión del evaluador, el evaluado dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho término, le remitirá una propuesta de compromisos, respecto de la cual el evaluador hará observaciones y le presentará una propuesta ajustada. De no existir consenso, el evaluador procederá a fijarlos y el evaluado podrá presentar reclamación ante la Comisión de Personal de la entidad, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes con la manifestación expresa de los motivos de su inconformidad.*

*PARÁGRAFO. La Comisión de Personal de la entidad conocerá y decidirá en única instancia, las reclamaciones que promuevan los evaluados por inconformidad frente a los compromisos. La decisión deberá proferirse en un término máximo de diez (10) días hábiles tanto para el período anual como para el período de prueba. Si prospera la reclamación, el evaluador deberá ajustarlos, teniendo en consideración los parámetros señalados por la Comisión de Personal.*

**Sentencia T-074-23**



## *DERECHO AL TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS Y JUSTAS-Reiteración de jurisprudencia*

*(...), el trabajo ocupa un lugar axial en el ordenamiento constitucional (preámbulo y artículos 1°, 25 y 53); y se trata de un derecho que debe desarrollarse en condiciones dignas y justas, lo cual significa que, tanto en el ámbito público como en el privado, deben respetarse los principios instituidos en el artículo 53 superior, la libertad, la igualdad, la dignidad y los derechos de los trabajadores, como son la intimidad, la integridad física y moral, el buen nombre y la libertad sexual, entre otros.*

*(...)*

### *D. EL DERECHO AL TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS Y JUSTAS*

- 54. Según la Constitución Política, el trabajo es un fin del ordenamiento constitucional (preámbulo); uno de los fundamentos del Estado (art. 1°); un derecho y una obligación social (art. 25). Así mismo, el texto superior impone al Congreso la obligación de respetar algunos principios en el estatuto del trabajo y prevé ciertos límites que la ley, los acuerdos y los convenios no pueden soslayar (art. 53). En particular, la Constitución reconoce que toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y justas (art. 25) y que cualquier regulación legal o contractual del trabajo debe respetar la libertad, la dignidad humana y los derechos de los trabajadores (art. 53).*
- 55. Por su parte, la jurisprudencia constitucional ha dicho que las condiciones dignas y justas no son únicamente axiológicas, sino que deben estar dotadas de eficacia jurídica. Además, ha recordado que se trata de un derecho que “no solo debe ser garantizado por las autoridades públicas (...), sino que también debe ser respetado por todos los particulares que se encuentren inmersos en cualquier tipo de relación laboral, pues estos también están sujetos a la Constitución y obligados a realizar sus principios”. Sumado a lo anterior, ha afirmado que el disfrute del derecho al trabajo no se agota en el acceso y la permanencia de una vinculación laboral, sino que es indispensable que “su ejercicio se realice en condiciones dignas y justas”.*
- 56. La Corte también ha señalado que “el establecimiento de relaciones laborales justas, mediante la eliminación de factores de desequilibrio, que aseguren la vigencia y efectividad del principio de igualdad, la protección a ciertos sectores de trabajadores que se encuentran en situación de debilidad manifiesta o carecen de oportunidades para la capacitación laboral, y la consagración de un sistema contentivo de una protección*



*jurídica concreta del trabajo que debe ser desarrollado por el legislador, a partir del señalamiento de unos principios mínimos fundamentales”.*

### **Sentencia No. T-572/92**

#### **AUTORIDAD PUBLICA-Concepto**

*Como autoridad pública se debe entender todas aquellas personas que están facultadas por la normatividad para ejercer poder de mando o de decisión en nombre del Estado y cuyas actuaciones obligan y afectan a los particulares. Ninguna autoridad pública puede desconocer el valor normativo y la efectividad de los derechos y garantías que la Constitución consagra en favor de las personas. Todas las autoridades, sin excepción, deben proteger y promover su cumplimiento y respeto.*

### **Sentencia T-010-17**

#### **DEBIDO PROCESO ADMINISTRATIVO-Definición**

*La jurisprudencia de esta Corte ha definido el debido proceso administrativo como: “(i) el conjunto complejo de condiciones que le impone la ley a la administración, materializado en el cumplimiento de una secuencia de actos por parte de la autoridad administrativa, (ii) que guarda relación directa o indirecta entre sí, y (iii) cuyo fin está previamente determinado de manera constitucional y legal”. Ha precisado al respecto, que con dicha garantía se busca “(i) asegurar el ordenado funcionamiento de la administración, (ii) la validez de sus propias actuaciones y, (iii) resguardar el derecho a la seguridad jurídica y a la defensa de los administrados”.*

### **Sentencia C-131/04:**

#### **PRINCIPIO DE LA BUENA FE-Alcance**

*El mencionado principio es entendido, en términos amplios, como una exigencia de honestidad, confianza, rectitud, decoro y credibilidad que otorga la palabra dada, a la cual deben someterse las diversas actuaciones de las autoridades públicas y de los particulares entre sí y ante éstas, la cual se presume, y constituye un soporte esencial del sistema jurídico; de igual manera, cada una de las normas que componen el ordenamiento jurídico debe ser interpretada a luz del principio de la buena fe, de tal suerte que las disposiciones normativas que regulen el ejercicio de derechos y el cumplimiento de deberes legales, siempre deben ser entendidas en el sentido más congruente con el comportamiento leal,*





*fiel y honesto que se deben los sujetos intervinientes en la misma. La buena fe incorpora el valor ético de la confianza y significa que el hombre cree y confía que una declaración de voluntad surtirá, en un caso concreto, sus efectos usuales, es decir, los mismos que ordinaria y normalmente ha producido en casos análogos. De igual manera, la buena fe orienta el ejercicio de las facultades discrecionales de la administración pública y ayuda a colmar las lagunas del sistema jurídico.*

### **PRINCIPIO DE LA CONFIANZA LEGITIMA-Concepto**

*En esencia, la confianza legítima consiste en que el ciudadano debe poder evolucionar en un medio jurídico estable y previsible, en cual pueda confiar. Para Müller, este vocablo significa, en términos muy generales, que ciertas expectativas, que son suscitadas por un sujeto de derecho en razón de un determinado comportamiento en relación con otro, o ante la comunidad jurídica en su conjunto, y que producen determinados efectos jurídicos; y si se trata de autoridades públicas, consiste en que la obligación para las mismas de preservar un comportamiento consecuente, no contradictorio frente a los particulares, surgido en un acto o acciones anteriores, incluso ilegales, salvo interés público imperioso contrario. Se trata, por tanto, que el particular debe ser protegido frente a cambios bruscos e inesperados efectuados por las autoridades públicas. En tal sentido, no se trata de amparar situaciones en las cuales el administrado sea titular de un derecho adquirido, ya que su posición jurídica es susceptible de ser modificada por la Administración, es decir, se trata de una mera expectativa en que una determinada situación de hecho o regulación jurídica no serán modificadas intempestivamente. De allí que el Estado se encuentre, en estos casos, ante la obligación de proporcionarle al afectado un plazo razonable, así como los medios, para adaptarse a la nueva situación.*

### **PRETENSIONES.**

**PRIMERA:** Tutelar el derecho fundamental de los derechos al acceso a desempeñar cargos públicos por meritocracia, trabajo en condiciones dignas, debido proceso y confianza legítima de la señora LUZ MARY CASTILLO BUILES identificada con cedula de ciudadanía [REDACTED]

**SEGUNDA:** Que se ordene a la Gobernación del Vaupés conforme Manuel de proceso de audiencia de proceso de selección de la Comisión Nacional del Servicio Civil priorice y realice el cambio de ubicación geográfica dentro del casco urbano del municipio de Mitú del cargo auxiliar de servicios generales código 407, grado 02 ocupado por la señora LUZ MARY CASTILLO BUILES identificada con cedula de ciudadanía [REDACTED] en aras de que realice su periodo de prueba y pueda cuidar a su progenitor CANDIDO DE JESUS CASTILLO NEIRA



identificado con cedula de ciudadanía No 18.200.952 de Mitú, sus hijos menores de edad.

**TERCERA:** Prevenir a las Entidades Accionadas, para que en ningún caso vuelvan a incurrir en las acciones o hechos que dieron mérito a iniciar esta Tutela y que si lo hacen serán sancionadas conforme lo dispone el Art. 52 del Decreto 2591/91 (arresto, multa, sanciones penales).

**CUARTA:** De ser el caso se compulsen copias a los órganos de control competentes para que de oficio inicien las investigaciones respectivas a que haya lugar por este actuar.

**QUINTA:** Las demás que su despacho considere procedentes, conducentes pertinentes y necesarias.

### **PRUEBAS.**

Con el fin de establecer la vulneración de estos derechos solicito Señor juez se sirva tener en cuenta y/o decretar las siguientes pruebas:

#### **Documentales:**

1. Copia de la solicitud de intervención.
2. Copia de Resolución No 16928 de 2023, por medio de cual se adopta la lista de elegibles
3. Copia de listado de selección de audiencias virtual.
4. Copia de la Resolución No 289 de 2023 por medio del cual se corrige un error formal en el Decreto 283 de diciembre 14 de 2023
5. Copia DEL Decreto 0179 de 2024 por medio del cual se realiza un nombramiento en periodo de prueba y se declara insubsistente el nombramiento provisional de un servidor como resultado del proceso de selección de la territorial 8.
6. Copia de autorizaciones se servicios médicos e historia clínica del señor CANDIDO DE JESUS CASTILLO NEIRA padre de la peticionaria.
7. Copia de la declaración juramentada de la peticionaria.
8. Copia de documentos de identidad de las personas a cargo de la peticionaria.
9. Copia de MANUAL PROCESO DE AUDIENCIAS PROCESO DE SELECCIÓN – CNSC.

### **COMPETENCIA:**



Es Usted competente señor Juez, por la naturaleza del asunto y el lugar de ocurrencia de los hechos que dieron lugar a la vulneración de los Derechos Fundamentales, los cuales motivan la presente acción (Decreto 2591 de 1991, artículo 37 y Decreto 1382/2000.)

### **JURAMENTO:**

Bajo la gravedad de juramento, manifiesto que no he interpuesto Acción de Tutela por los mismos hechos ante otra Autoridad judicial.

### **ANEXOS:**

- Copias de la presente Acción de Tutela, para los correspondientes traslados.
- Documentos relacionados en el acápite de Pruebas.

### **NOTIFICACIONES:**

#### **Las partes Accionadas:**

**GOBERNACION DEL VAUPES** Calle 15 #14 - 18 Barrio Centro A Mitú Vaupés y/o [notificacionjudicial@vaupes.gov.co](mailto:notificacionjudicial@vaupes.gov.co)

n. Nacional del Servicio Civil en la Oficina Principal Avenida Calle 100 # 9a 45.  
Edificio 100 Street - Torre 3 - Piso 12. Bogotá D.C., Colombia y/o [notificacionesjudiciales@cnscc.gov.co](mailto:notificacionesjudiciales@cnscc.gov.co).

**La parte accionante** las recibirá en la Sede Administrativa de la Defensoría del Pueblo, ubicada en la Carrera 12 No. 15–25, Barrio Centro B de esta localidad o en la secretaria de su Despacho. Teléfono: 5642308.

Correo Electrónico: [vaupes@defensoria.gov.co](mailto:vaupes@defensoria.gov.co) y [cespinosa@defensoria.gov.co](mailto:cespinosa@defensoria.gov.co)

Del Señor Juez,



MARYURY VILLAMIL VARGAS  
DEFENSORA (F.A) REGIONAL VAUPES

Tramitado y proyectado por: CESAR ALBERTO ESPINOZA CALDERON – Fecha 23/04/2024

Revisado para firma por: MARYURY VILLAMIL VARGAS

Quienes tramitamos, proyectamos y revisamos declaramos que el documento lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma.

*Señor ciudadano, para la Defensoría del Pueblo es muy importante conocer su percepción frente a los servicios prestados.*

*Evaluar los servicios que presta la Defensoría del Pueblo es muy fácil, accediendo a nuestra “Encuesta de Satisfacción al Usuario” escaneando el siguiente código QR.*

