

Señor (a)

JUEZ ADMINISTRATIVO DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ - REPARTO

E.

S.

D.

Referencia:	Acción de Tutela
Accionante:	Miguel Angel Quinche Chivata
Accionada:	Comisión Nacional del Servicio Civil

Yo, Miguel Angel Quinche Chivata, identificado(a) con la C.C. No. 79106415 domiciliado y residente en Bogotá D. C. Colombia, actuando en nombre propio, me dirijo ante usted con el propósito de interponer acción de tutela contra la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC y así obtener el amparo de mis derechos fundamentales a la igualdad (Art. 13 C.P.), petición (Art. 23 C.P.), al debido proceso (Art. 29 C.P.), al acceso a cargos públicos (Art. 40, numeral 7° C.P.), confianza legítima, buena fe y seguridad jurídica (Art. 83 C.P.), acceso a cargos funciones públicas vía mérito (Art. 125 C.P.), así como al principio de inescindibilidad de la norma respecto a la ley 1960 de 2019 consagradas en artículos 83 y 125 de la Constitución Política.

La presente solicitud de amparo tiene como fundamento los siguientes:

HECHOS.

1. Como servidor(a) pública de Carrera Administrativa de la Secretaría Distrital de Hacienda de Bogotá D.C. en adelante SDH, participé dentro del concurso de méritos en la modalidad de ascenso, para lo cual me inscribí al cargo denominado PROFESIONAL ESPECIALIZADO, Código 222, Grado 21, identificado con el Código OPEC No. 137078 de la “Convocatoria No. 1485 de 2021 – SDH”, dentro del proceso “Distrito 4”, que tenía ofertada una (1) vacante definitiva.
2. Como funcionario de Carrera Administrativa de la SDH, el señor Julián David Hurtado Botero, identificado con la C.C. No. 1.018.417.438, domiciliado y residente en la ciudad de Bogotá, participó dentro del mismo concurso de méritos en mención en la modalidad de ascenso, para lo cual se inscribió al cargo denominado Profesional Especializado, Código 222-Grado 21, identificado con código OPEC No. 137078, que tenía ofertada una (1) vacante definitiva.
3. Luego de superar las pruebas de verificación de requisitos mínimos, competencias básicas y funcionales, competencias comportamentales y valoración de antecedentes, ocupé el puesto cuatro (4) en la lista de elegibles conformada mediante Resolución No. CNSC 2021RES-400.300.24-4692 del 09 de noviembre de 2021, expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, la cual adjunto (Anexo 1).
4. Luego de superar las pruebas de verificación de requisitos mínimos, competencias básicas y funcionales, competencias comportamentales y valoración de antecedentes, el señor Julián David Hurtado Botero ocupó el puesto dos (2) en la lista de elegibles conformada mediante Resolución No. CNSC 2021RES-400.300.24-4692 del 09 de noviembre 2021, expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil,

la cual fue publicada en el link: <https://bnle.cnsc.gov.co/bnle-listas/bnle-listas-consulta-general> el 19 de noviembre de 2021.

5. La lista de elegibles del empleo identificado con la OPEC No. 137078 adquirió firmeza completa a partir del 29 de noviembre de 2021, situación que puede ser verificada en el link: <https://bnle.cnsc.gov.co/bnle-listas/bnle-listas-consulta-general>
6. La lista de elegibles del empleo identificado con la OPEC No. 137078 en la que está el señor Julián David Hurtado Botero adquirió firmeza completa a partir del 29 de noviembre de 2021, situación que puede ser verificada en el link: <https://bnle.cnsc.gov.co/bnle-listas/bnle-listas-consulta-general>.
7. Que mediante oficios radicados bajo los Nos. 2022RS124020 y 2022RS125095 de fecha 15 y de 17 de noviembre de 2022 respectivamente, la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, evaluó la equivalencia funcional del empleo identificado con el Código OPEC Nro. 137078 para el que había concursado el señor Julián David Hurtado Botero , denominado Profesional Especializado , Código 222 , Grado 21 , ofertado en el Procesos de Selección 1462 a 1492 y 1546 de 2020 Convocatoria Distrito Capital 4 con las vacantes definitivas de esta misma denominación reportadas por la Secretaría de Hacienda - SDH en el Sistema para el apoyo, el Mérito y la Oportunidad (SIMO).
8. Que la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, analizó el Estudio Técnico de Equivalencia entre empleos y tomando como base la información relacionada en el empleo ofertado con OPEC Nro. 137078 para el que concursó el señor Hurtado Botero concluyó que el empleo reportado con código Nro. 166601, cumple con los criterios de igual denominación, igual nomenclatura (igual código y grado), similares requisitos de estudio, mismo requisito de experiencia. Así mismo, en relación con el análisis funcional, evidenció que los empleos cuentan con similar propósito y funciones ya que versan la ejecución de sus funciones sobre actividades de mejora en el servicio al cliente hacia el ciudadano. De igual forma, indicó que cuentan con las mismas competencias comportamentales comunes y por nivel jerárquico, exigidas por el perfil base.
9. Que la CNSC consideró que los empleos comparados para el caso del Sr. Hurtado **SON EQUIVALENTES**, ya que cumplen con los requisitos estipulados en el Criterio Unificado para el “ *uso de listas de elegibles para empleos equivalentes* ” proferido por la Sala Plena de Comisionados el 22 de septiembre de 2020.
10. Que como consecuencia de lo anterior la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, a través de los oficios Nos. 2022RS124020 y 2022RS125095 de fecha 15 y de 17 de noviembre de 2022 respectivamente, autorizó a la Secretaría Distrital de Hacienda, el uso de lista de elegibles en los siguientes términos:

“Para la provisión de una (1) vacante del empleo denominado Profesional Especializado, Código 222, Grado 21 reportada bajo Nro. 166601, se autoriza el uso de la lista de elegibles conformada para el empleo identificado con el Código OPEC Nro. 137078 bajo la modalidad de

ascenso, con el elegible que se relaciona a continuación:”

POSICIÓN EN LA LISTA	RESOLUCIÓN	ENTIDAD	EMPLEO	PUNTAJE	CÉDULA	NOMBRE	FIRMEZA
2 ^a	RESOLUCIÓN 2 021RES-400.300.24-4692 DE 9 DE NOVIEMBRE DE 2021.	SECRETARÍA DISTRITAL DE HACIENDA	137078	74.04	1018417438	JULIÁN DAVID HURTADO BOTERO	29 DE NOVIEMBRE DE 2021

11. Que la CNSC ordenó a la Secretaría Distrital De Hacienda, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al recibo de la comunicación, verificar el cumplimiento de requisitos mínimos del designado Sr Julián Hurtado en concordancia con lo dispuesto en los artículos 2.2.5.1.4 y 2.2.5.1.5 del Decreto 1083 de 2015, y en los artículos 4° y 5° de la Ley 190 de 1995, y de esta manera efectuar el nombramiento en período de prueba.
12. La Secretaría Distrital de Hacienda, mediante Resolución SDH-000461 del 24 de noviembre de 2022 (Anexo 2), realizó el nombramiento del señor Julián David Hurtado Botero así:

“Artículo 1°. Nombrar en período de prueba en ascenso al servidor JULIÁN DAVID HURTADO BOTERO, identificado con cédula de ciudadanía No. 1.018.417.438, quien ocupó la segunda (2) posición de la lista de elegibles expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, mediante Resolución No. 4692 del 09 de noviembre de 2021 bajo la OPEC 137078, para desempeñar el empleo de carrera administrativa de Profesional Especializado, Código 222, Grado 21, de la Oficina de Gestión del Servicio, de la Dirección Distrital de Impuestos de Bogotá, de la Planta Global de la Secretaría Distrital de Hacienda, de conformidad con la parte considerativa de la presente Resolución.”

13. Mediante Resolución STAHU – 000002 del 4 de enero de 2023 (Anexo 3), la Secretaría Distrital de Hacienda, ordenó:

*“Artículo 1°. Declarar a partir de la fecha de posesión, la vacancia temporal del empleo Profesional Universitario código 219 grado 05, ubicado en la Oficina de Control Masivo de la Dirección Distrital de Impuestos de Bogotá correspondiente a la planta de personal de la Secretaría Distrital de Hacienda, desempeñado por **JULIAN DAVID HURTADO BOTERO**, identificado con cédula de ciudadanía número 1.018.417.438, por el término de seis (6) meses y por el tiempo adicional que se requiera hasta que se produzca la calificación del período de prueba y esta quede ejecutoriada, en el cargo de Profesional Especializado código 222 grado 21 ubicado en la Oficina de Gestión del Servicio de la Dirección Distrital de Impuestos de Bogotá.”*

14. Es de anotar que el señor Julián Hurtado y yo, participamos en el mismo concurso Distrito 4 modalidad ascenso, cumplimos las mismas etapas (inscripción, análisis de requisitos y documentos, aprobación de examen de conocimientos hasta llegar a lista

de elegibles) todo esto en concurso de ascenso para la misma entidad SDH, y él estuvo antes de ser nombrado en lista de elegibles en modalidad de ascenso como me hallo yo aún.

15. De otro lado, el Tribunal Superior del Distrito Judicial, Sala de Decisión Penal, Magistrado Ponente Julián Hernando Rodríguez Pinzón, Radicación 11001-31-09-041-2022-00197-01, en fallo del veintitrés (23) de septiembre de dos mil veintidós (2022) señaló:

*“Si bien la lista elegibles de la que hace parte el demandante se encuentra vigente hasta el mes de noviembre de 2023, tiempo en el cual se pueden reportar cargos iguales o equivalentes, ello **no exonera a la Secretaría de Hacienda de Bogotá y a la Comisión Nacional del Servicio Civil de determinar si existen cargos equivalentes o iguales y reportarlos al Banco Nacional de Elegibles para que quienes se encuentren listas de elegibles de ingreso a o ascenso a la carrera administrativa accedan por el principio de mérito a los cargos públicos.**”*

16. La Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, analizó el Estudio Técnico de Equivalencia entre empleos para el caso del señor **Julián David Hurtado Botero** y tomando como base la información relacionada en el empleo ofertado con OPEC Nro. 137078, concluyó que el empleo reportado con código Nro. 166601, cumple con los criterios de igual denominación, igual nomenclatura (igual código y grado), similares requisitos de estudio, mismo requisito de experiencia.
17. La SDH mediante oficio respuesta de SDH - 2023EE019809O1 del 25 de enero de 2023 (Anexo 4), en respuesta a un derecho de petición, me indicó lo siguiente:

...(..)”La Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC, en reunión presencial con personal de la Dirección de Gestión Corporativa de la Secretaría Distrital de Hacienda, informó y justificó legalmente que el análisis técnico de equivalencia y mismos empleos es competencia exclusiva de la CNSC, por lo que esta Subdirección advierte que cualquier resultado que emita dicha entidad, podrá tener o no una coincidencia con el estudio enviado inicialmente por la Secretaría Distrital de Hacienda. En su caso particular usted hace parte de la lista de elegibles que integran la Resolución CNSC No. 4692 del 9 de noviembre de 2011 de la OPEC No. 137078, de la cual ostenta la posición cuarta (4), razón por la cual, existe un elegible con derecho en la posición tercera (3) y es necesario agotar dicha posición con antelación, de conformidad con el principio al mérito, toda vez que la posición segunda (2) fue autorizado mediante fallo judicial y ya fue posesionado el pasado 11 de enero de 2023. Así las cosas, la Secretaría Distrital de Hacienda a la fecha se encuentra en espera de los análisis que tienen que realizar la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, frente a cada lista posible que exista, con el fin de autorizar si es el caso, al elegible que se considere con mejor derecho para cubrir una vacante determinada en la Entidad. De lo anterior, se concluye que no es cierto su afirmación de que la Subdirección del Talento Humano en cabeza de la Secretaría Distrital de Hacienda no está gestionando la solicitud de autorización, ya que como se evidencia, se realizó los estudios tendientes a que la CNSC sea quien autorice dichas listas. Por otro lado, es pertinente

hacer referencia a la afirmación de la queja presentada también por usted ante DAFP en el mismo documento, toda vez que la Subdirección del Talento Humano en el marco del criterio unificado de fecha 22 de agosto de 2020, la CNSC fija los lineamientos para el uso de las listas de elegibles producto de un proceso de selección con el fin de aplicar “mismos empleos” o “empleos equivalentes”, en los casos previstos en la Ley y conceptúa lo siguiente: “MISMO EMPLEO. Se entenderá por “mismos empleos”, los empleos con igual denominación, código, grado, asignación básica mensual, propósito, funciones, mismos requisitos de estudio y experiencia reportados en la OPEC, ubicación geográfica y mismo grupo de aspirantes; criterios con los que en el proceso de selección se identifica el empleo con un número de OPEC. EMPLEO EQUIVALENTE. Se entenderá por empleos equivalentes aquellos que pertenezcan al mismo nivel jerárquico, tengan grado salarial igual, posean el mismo requisito de experiencia, sean iguales o similares en cuanto al propósito principal o funciones, requisitos de estudios y competencias comportamentales y mismo grupo de referencia³ de los empleos de las listas de elegibles”. Aunado a lo anterior, el mencionado criterio menciona una serie de requisitos que se deben tener en cuenta al momento de verificar si un empleo es equivalente a otro. Así las cosas, resulta imperativo aclarar que la STH, ha realizado un ejercicio eficiente frente al estudio de cada una de las OPEC para determinar si se trata de un mismo empleo o empleo equivalente, sin tener que inducir a error a la CNSC puesto que son ellos finalmente quienes autorizan y tienen la competencia de determinar si STH se ha equivocado en el estudio o no.”

18. Mediante radicado Nro. 2023RE060771 del 16 de marzo de 2023 radicado (Anexo 5) solicité a la CNSC en ejercicio al derecho a la igualdad, lo siguiente:

- Favor determinar si las vacantes definitivas de carrera administrativa de los cargos de Profesionales Especializados código 222 - Grado 21, de los que la Secretaria Distrital de Hacienda ya había radicado ante la CNSC la solicitud de autorización de uso de listas de elegibles para mismos empleos y empleos equivalentes cumplen las características de equivalentes en relación al cargo denominado Profesional Especializado, Código 222 - Grado 21, identificado con código OPEC No. 137078.
- En caso de haber tal equivalencia, solicito a la CNSC autorizar a la SDH el uso de la lista de elegibles conformada mediante Resolución CNSC 2021RES-400.300.24-4692 del 09 de noviembre de 2021, expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil y, en caso de no hallar tal equivalencia, favor indicar las razones por las cuales considera esa Comisión no hay equivalencia.
- En caso de existir la equivalencia, indicar el motivo por el cual la CNSC no ha solicitado a la Secretaria Distrital de Hacienda el uso de esa lista de elegibles de modalidad de ascenso, favor indicar como en un caso igual, es decir el del señor Julián David Hurtado Botero, si autorizaron el uso de la lista de elegibles también en modalidad de ascenso.
- Favor explicar de manera clara, expresa y concisa, cómo si existe equivalencia entre el cargo para el que concursé y las vacantes existentes de Profesionales

Especializados código 222 - Grado 21 en la SDH y ya que dejaron usar la lista en la que está el señor Julián David Hurtado Botero, si lo ordenado por el Tribunal Superior del Distrito Judicial, Sala de Decisión Penal, Magistrado Ponente Julián Hernando Rodríguez Pinzón, Radicación 11001-31-09-041-2022-00197-01, en fallo del veintitrés (23) de septiembre de dos mil veintidós (2022) decidió que el mismo derecho lo teníamos los demás de la lista de elegibles en cuestión: ...(..)”y quienes se encuentren en lista hagan uso de ellos”

- *Según Derecho a la igualdad solicito autoricen el uso de la lista de la Resolución CNSC 2021RES400.300.24-4692 del 09 de noviembre de 2021, expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil y en caso de no autorizarlo, ¿Cuál es el fundamento para no hacerlo?*

A lo cual la CNSC no dio respuesta concreta y resolutive a estas interrogantes, según oficio 2023RS030275 del 24 de marzo de 2023 (Anexo 6).

19. Así mismo, en el marco de la Convocatoria Distrito Capital 4 (misma convocatoria dentro de la cual la CNSC autorizó el nombramiento del señor Julián David Hurtado Botero en SDH), clasificada también como concurso mixto y que incluyó procesos abiertos y en ascenso, el servidor público Adriano Lozano Escobar, se postuló y concursó para el empleo identificado con el Código OPEC No. 137345, en la modalidad de ascenso del Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Secretaría Distrital de salud, para el empleo denominado PROFESIONAL ESPECIALIZADO, Código 222, grado 30.
20. Al igual que en el caso de la SDH, la Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante Resolución No. CNSC-4740, publicada el 19/11/2021 y en firme el 29/11/2021, adoptó la lista de elegibles para proveer una vacante en el empleo mencionado, dentro de la cual, el accionante ocupó la segunda posición y con posterioridad a la convocatoria Distrito Capital 4, se generó una vacante definitiva en el empleo de PROFESIONAL ESPECIALIZADO, Código 222, grado 30 de la Subdirección de Administración del Aseguramiento en Salud, el 30 de abril de 2022, que fue reportada a través de la plataforma SIMO y posteriormente la CNSC realizó el estudio técnico de viabilidad de uso de la lista de elegibles conformada mediante Resolución CNSC – 2021RES-400.300.24-4740 de 9 de noviembre de 2021, para empleo equivalente, en concordancia con la vacante definitiva reportada por la Secretaría Distrital de Salud de Bogotá D.C.; luego, remitió a la SECRETARÍA DISTRITAL DE SALUD DE BOGOTÁ D.C., la lista de elegibles con las personas con quienes se debía proveer el empleo de carrera administrativa indicado y este proceso culminó con el nombramiento en período de prueba del señor Adriano Lozano Escobar del mismo modo que ocurrió en el caso del señor Julián David Hurtado Botero en la SDH.
21. De acuerdo a lo expuesto, la negativa de la CNSC, a autorizar el uso de las listas de elegibles conformadas en concursos de ascenso, constituye en mi caso un trato desigual en el acceso al servicio público y al ascenso en condiciones de mérito pues tanto los señores Julián Hurtado, Adriano Lozano Escobar y yo, participamos en el mismo concurso Distrito 4 modalidad ascenso, cumplimos las mismas etapas (inscripción, análisis de requisitos y documentos, aprobación de examen de

conocimientos hasta llegar a lista de elegibles) y respecto a ellos, la CNSC si permitió que fuesen nombrados en período de prueba, mientras en mi caso se niega a hacerlo.

22. Es de anotar que, la Secretaría Distrital de Hacienda como organismo del Distrito Capital **con autonomía administrativa y financiera**, está facultada para gestionar su planta de personal, y, por ende, tiene competencia para exigir a la CNSC el cumplimiento de la ley 1960 de 2019, en el marco del concurso de méritos Distrito Capital 4, pero siempre se excusa en las negativas de la CNSC no permitiendo así, para mi caso el uso de lista de elegibles de la modalidad de ascenso y violando de este modo los derechos fundamentales de quienes nos hallamos en tales listas, pues por ejemplo los radicados Nos. 2022EE124459O1 del 12 de mayo de 2022, 2022EE226297O1 del 6 de junio de 2022 y 2022EE457345O1 del 30 de septiembre de 2022, son oficios que fueron enviados por la SDH a la CNSC solicitando el uso de listas de elegibles del concurso en modalidad ascenso y a pesar que nunca le han sido respondidos, la SDH no hace gestión alguna para lograr que esa entidad responda y usa este argumento para indicar que hasta que la CNSC no le conteste, no puede hacer nada en mi caso, pareciendo que ambas entidades han hecho un “acuerdo tácito” para que con respuestas dilatorias, falta de gestión y negativa estén esperando a que en el mes de noviembre de 2023 se venzan las listas de elegibles como la mía, para que las personas que nos hallamos allí perdamos la oportunidad del ascenso por el que concursamos.
23. El hecho vulnerador de los derechos fundamentales se refiere a la omisión de autorizar el uso de la lista de elegibles de ascenso, por parte de la CNSC en mi caso mientras lo permitió en los casos de los Srs. Julián David Hurtado Botero en SDH, y Adriano Lozano Escobar en la Secretaría Distrital de Salud de Bogotá y dicha omisión persiste en este momento, toda vez que la última solicitud que elevé a la CNSC solicitando en aplicación al derecho a la igualdad, como permitió en SDH para el caso del señor Julián Hurtado el uso de la lista de elegibles resultante de la Resolución No. mediante Resolución SDH-000461 del 24 de noviembre de 2022, para el efecto, mientras que la misma comisión si realizó todas las gestiones que culminaron en los nombramientos de los Srs. Hurtado en SDH y Lozano en la Secretaría de Salud de Bogotá.
24. Que teniendo en cuenta el principio de confianza legítima y según lo dispuesto en el numeral 4 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 6 de la Ley 1960 de 2019, y lo estipulado en el artículo 24 del Acuerdo 0002 de 2021, procedí a hacer las averiguaciones respectivas sobre el proceso de provisión de vacantes no convocadas surgidas con posterioridad a la convocatoria No. 1485 de 2021 (Distrito 4), y mis posibilidades en ese proceso, respondiéndome siempre la SDH que SI existen vacantes en la entidad del cargo empleo de PROFESIONAL ESPECIALIZADO, Código 222, grado 21 en las que yo cumpla requisitos pero que es la CNSC la que prohíbe el uso de la lista de elegibles en la que estoy pero que mi OPEC (lista de elegibles) es equivalente con varias de las vacantes definitivas existentes y no convocadas.

25. La CNSC mientras que si autorizó el proceso que culminó con el nombramiento en período de prueba de los Srs Julián David Hurtado Botero en SDH, y Adriano Lozano Escobar en la Secretaría Distrital de Salud de Bogotá, en mi caso tratándose del mismo concurso (Distrito 4) y de iguales circunstancias de hecho y de derecho, de manera repetitiva me niega la posibilidad de llegar después del estudio correspondiente de equivalencias y cargos vacantes en SDH y aplicación de lista de elegibles a ser nombrada en una de las vacantes existentes en la Entidad.
26. Es de anotar que en todas mis solicitudes, requerimientos, peticiones y quejas ante la CNSC y SDH he hecho énfasis respecto a la equivalencia existente entre el cargo para el que concursé y los que están vacantes de ese código y nivel en la entidad, recalando que incluso la SDH analizando tan sólo dos de las vacantes existentes, me halló la razón que lleno todos los requisitos como para ser nombrada en uno de los cargos vacantes de empleo de PROFESIONAL ESPECIALIZADO, Código 222, grado 21 existentes en la SDH, como consta en sus respuestas.
27. Así pues, teniendo como antecedente la negativa de la SDH a nombrarme en un empleo equivalente y dado el criterio desbordante de la norma (Ley 1960 de 2019) creado por parte de la CNSC en su Acuerdo 165 de 2020, teniendo como prueba sus respuestas a mis solicitudes de uso de listas de elegibles en modalidad ascenso, y la discriminación que hace en franca violación al derecho a la igualdad conmigo mientras si permitió los nombramientos de los Srs Hurtado y Lozano, es evidente que las decisiones tomadas por la CNSC son arbitrarias e inconstitucionales al no subordinarse a lo que dicen las normas superiores y con violación al derecho a la igualdad y al debido proceso. Adicionalmente, las listas de elegibles llevan en firmeza 17 meses y su vigencia es solo de 2 años, por lo que existe el riesgo de que se venzan en noviembre de 2023, y el riesgo inminente que la CNSC y la SDH emitan actos administrativos de nombramiento de personas con un menor mérito y provenientes de listas de elegibles en la modalidad de concurso abierto perjudicándome irremediablemente.
28. Es de anotar que no he ejercido de la acción pública de nulidad establecida en el Artículo 137 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (CPACA), para que se declare la nulidad del numeral 15 del Artículo 2º. del Acuerdo 0165 del 12 de marzo 2020 proferido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, pues de acuerdo con el numeral 1 del artículo 149 del CPACA, es competencia del Consejo de Estado en única instancia conocer de los asuntos relacionados con la “(...) nulidad de los actos administrativos expedidos por las autoridades del orden nacional (...)” y tal trámite por las características legales que exige para su admisibilidad, el tiempo que tarda para que ese ente jurisdiccional emita decisión, haría que primero se venciese la vigencia de la lista de elegibles (dos años) que llegar a obtener la referida nulidad.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

A continuación, me permito referenciar los argumentos jurídicos que hacen viable y exigible el uso de listas de elegibles de concurso de ascenso para la provisión de empleos

equivalentes no convocados en el proceso de selección 1485 de 2021 – SDH – Distrito 4, en aplicación del del derecho a la igualdad y debido proceso.

- I. Es preciso señalar el artículo 13 de la Constitución que determina la igualdad de las personas ante la ley, el artículo expresa:

“Todas las personas nacen libres e iguales ante la Ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ella se cometan.”

- II. Señala la jurisprudencia:

“Sentencia No. T-432/92

IGUALDAD ANTE LA LEY/DERECHOS FUNDAMENTALES/IGUALDAD FORMAL/IGUALDAD MATERIAL

El principio de la igualdad es objetivo y no formal; **él se predica de la identidad de los iguales** . Se supera así el concepto de la igualdad de la ley a partir de la generalidad abstracta, por el concepto de la generalidad concreta, que concluye con el principio según el cual **no se permite regulación diferente de supuestos iguales o análogos**. La igualdad material es la situación objetiva concreta que **prohíbe la arbitrariedad**.

La igualdad de todas las personas ante la ley y las autoridades, constituye un derecho constitucional fundamental tanto por su consagración como tal en el Capítulo I, Título II de la Constitución Nacional, como por su exaltación como derecho de vigencia inmediata en el artículo 85 de la Carta Política, y también por el valor trascendente que tiene para el hombre, sobre todo dentro de una nación que persigue garantizar a sus habitantes una vida convivente dentro de lineamientos democráticos y participativos que aseguren un sistema político, económico y social justo.

“Sentencia T-291/09:

DERECHO A LA IGUALDAD

La igualdad es uno de los pilares sobre los que se funda el Estado colombiano. La Constitución reconoce la igualdad, como un principio, como un valor, y como un derecho fundamental, que va más allá de la clásica fórmula de igualdad ante la ley, para erigirse en un postulado que apunta a la realización de condiciones de igualdad material. . . . protección que en un Estado social de derecho, se expresa en una doble dimensión: por un lado, como **mandato de abstención o interdicción de tratos discriminatorios (mandato de abstención) y, por el otro, como un mandato de intervención, a través del cual el Estado está obligado a realizar acciones tendentes a superar las condiciones de desigualdad material** . . . Esto se deriva principalmente de la cláusula de igualdad formal y del principio de no discriminación establecido en el inciso primero del artículo 13.

Sentencia SU-913 de 2009. Reiterada en la Sellencia T-569 de 2011:

“En síntesis, la jurisprudencia constitucional ha expresado de manera uniforme y reiterada que **los concursos en tanto constituyen actuaciones adelantadas por las autoridades públicas deberán realizarse con estricta sujeción** (i) al derecho al debido proceso; (ii) **al derecho a la igualdad** y (iii) al principio de la buena fe. Dicha obligación se traduce, en términos generales, en el imperativo que tiene la administración de ceñirse de manera precisa a las reglas del concurso va que aquellas, como bien lo ha sostenido esta Corporación, constituyen “ley para las partes” que intervienen en él.”

Sentencia T-156 del 2012:

“Para la Corte Constitucional, **frustrar el derecho legítimo que tienen las personas seleccionadas en los procesos de concurso de méritos a ser nombradas en los cargos para los cuales concursaron, conlleva una violación de sus derechos al debido proceso, a la igualdad y al trabajo**; en palabras de la Corporación, la Corte mediante la sentencia SU-133 de 1998, sostuvo que se quebranta el derecho al debido proceso -que, según el artículo 29 de la Constitución obliga en todas las actuaciones administrativas- y se infiere un perjuicio cuando el nominador cambia las reglas de juego aplicables al concurso y sorprende al concursante que se sujetó a ellas de buena fe. Así mismo, se lesiona el derecho al trabajo cuando una persona es privada del acceso a un empleo o función pública a pesar de que el orden jurídico le aseguraba que, si cumplía con ciertas condiciones, sería escogida para el efecto. **En idéntica línea se conculca el derecho a la igualdad consagrado en el artículo 13 de la Constitución, cuando se otorga trato preferente y probadamente injustificado y trato peyorativo a quien es rechazado no obstante el mérito demostrado.**

En desarrollo de esta postura, **la Corte ha explicado que los actos administrativos que establecen las listas de elegibles, una vez en firme, crean derechos subjetivos de carácter particular y concreto que no pueden ser desconocidos por la Administración**: “cuando la Administración asigna a un concursante puntaje al finalizar cada una de las fases que comprende el concurso, expide un acto administrativo de carácter particular y concreto, en la medida que **surte un efecto inmediato, directo y subjetivo respecto del destinatario; lo mismo ocurre cuando consolida dichos resultados mediante la conformación de una lista de elegibles; acto administrativo que a pesar de su naturaleza plural en cuanto lo integra un conjunto de destinatarios, crea derechos singulares respecto de cada una de las personas que la conforman.** En el caso en estudio **la lista de elegibles, en tanto acto administrativo particular, concreto y positivo, es creador de derechos, los cuales encuentran protección legal por vía de la teoría de la estabilidad relativa del acto administrativo,** así como protección constitucional por virtud del artículo 58 Superior, en cuyos términos ‘se garantizan la propiedad privada ‘Y los demás derechos adquiridos con arreglo al las leyes civiles, los cuales no pueden ser desconocidos ni vulnerados por leyes posteriores (...). A partir de dicho mandato, la Corte Constitucional ha señalado que los derechos subjetivos que han entrado al patrimonio de la persona, no pueden ser desconocidos por la ley, salvo que ello sea necesario por motivos de utilidad pública e interés social y siempre que medie indemnización previa del afectado. (...) Cabe agregar que en todo caso, la consolidación del derecho que otorga el haber sido incluido en una lista de elegibles, se encuentra indisolublemente determinado por el lugar que se ocupó dentro de la lista y el número de plazas o vacantes a proveer” (...)” (Resaltado y subrayado ajeno al texto original).”

Sentencia C-123 de marzo 13 de 2013: Respecto a la provisión de cargos, se indicó:

“Así las cosas, **el derecho a la igualdad está llamado a presidir** tanto la convocación dirigida a quienes, teniéndose por aptos, deseen postularse, como el desarrollo del respectivo proceso de selección, porque tratándose de determinar méritos y calidades, **los requisitos y condiciones exigidos han de ser los mismos para todos,** lo que garantiza que, desde el

principio, todas las personas tengan la ocasión "de compartir la misma posibilidad de conseguir un empleo, . . . De conformidad con reiterada jurisprudencia constitucional en lo anterior se manifiesta **la igualdad de trato y de oportunidades que conduce a asegurar el ingreso al servicio público sin discriminación de ninguna índole**, de donde se desprende que ni en la convocación ni durante el proceso que se cumpla con los inscritos resulta viable el establecimiento de "requisitos o condiciones incompatibles y extraños al mérito y la capacidad de los aspirantes", pues, de ser así, se erigirían "barreras ilegítimas y discriminatorias que obstruirían el ejercicio igualitario de los derechos fundamentales".

Sentencia de Tutela nº 017/22 de Corte Constitucional, 26 de Enero de 2022:

" . . . **Este trato diferenciado, de acuerdo con la jurisprudencia del Consejo de Estado y de la Corte Constitucional fue calificado como injustificado y discriminatorio.** . . . En virtud de lo expuesto, **no solo estarían comprometidos los derechos de la peticionaria al debido proceso y a la igualdad y principios constitucionales como los de favorabilidad y justicia material,** sino que también podrían estructurarse los defectos específicos de desconocimiento del precedente constitucional y violación directa de la Constitución.

Tanto el precedente judicial horizontal como el vertical gozan de fuerza vinculante en el ordenamiento jurídico. El primero de ellos, en razón a que por ese medio **se garantiza el derecho a la igualdad de trato jurídico y los principios constitucionales de confianza legítima, buena fe y seguridad jurídica.** El segundo, en virtud de la función unificadora de la jurisprudencia y el límite a la autonomía judicial que implican los fallos judiciales de las altas cortes y de los tribunales.

En ese sentido, la Sentencia C-179 de 2016, enfatizó que:

(...) el precedente horizontal supone que, en principio, un juez –individual o colegiado– **no puede separarse de la ratio que ha fijado en sus propias sentencias al momento de resolver casos con idénticas características;** el precedente vertical implica que, como regla general, los jueces no pueden apartarse de la regla de derecho dictada por las autoridades superiores en cada jurisdicción (...)

(...)

En esa medida, la Corte Constitucional ha manifestado que no son aceptables los argumentos que esgrimen las autoridades públicas y judiciales cuando se niegan a aplicar el precedente sentado en un fallo de tutela, oponiendo como razón que sus efectos son inter partes. Ello, por cuanto si bien, las órdenes solo vinculan a las partes que intervinieron en el proceso, no ocurre lo mismo respecto a la ratio decidendi. [63]

La ratio decidendi o razón de la decisión (i) fundamenta de manera directa la decisión adoptada; (ii) adquiere el carácter de norma general. Por lo anterior (iii) **debe aplicarse de manera obligatoria en todos los casos que encuadren en la regla sentada por el órgano judicial para garantizar la igualdad de trato y el debido proceso.**"

III. Que el artículo 6 de la Ley 1960 de 2019 que modificó el artículo 31 de la Ley 909 de 2004, estableció que las listas de elegibles servirán para en estricto orden de méritos se cubran las vacantes para las cuales se efectuó el concurso y "**las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria de concurso en la misma Entidad**".

IV. Que teniendo el artículo 24 del Acuerdo 0002 de 2021 preceptúa:

"ARTÍCULO 24º. CONFORMACIÓN Y ADOPCIÓN DE LISTAS DE ELEGIBLES.
De conformidad con las disposiciones del numeral 4 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 6 de la Ley 1960 de 2019, la CNSC conformará

y adoptará, en estricto orden de mérito, las Listas de Elegibles para proveer las vacantes definitivas de los empleos ofertados en el presente proceso de selección, con base en la información de los resultados definitivos registrados en SIMO para cada una de las pruebas aplicadas.”

De conformidad con lo previsto en la norma ibidem, el artículo 1º del Decreto 498 de 2020, por medio del cual modifica el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015 y lo señalado en el Acuerdo CNSC No. 165 de 2020 o el que lo adicione o modifique y los lineamientos que al respecto genere la CNSC, **“las listas de elegibles deberán ser utilizadas para empleos iguales o equivalentes que surjan con posterioridad al proceso de selección en la misma entidad, atendiendo para ello las disposiciones que emita la CNSC.”**
(Negrita y subrayado fuera de texto)

V. En este punto, es conducente mencionar los conceptos emitidos por el DAFDP y aunque versan sobre aplicación de listas de elegibles en concursos convocados antes de la expedición de la ley 1960 de 2019, lo allí expresado en aplicación al derecho a la igualdad es perfectamente aplicable al caso objeto de la presente tutela:

Concepto 357341 de 2021 del Departamento Administrativo de la Función Pública *20216000357341* de fecha 06/10/2021:

“Con la modificación que el artículo 6º de la Ley 1960 de 2004, *la lista de elegibles obtenida en un concurso de mérito, se podrá utilizar en estricto orden de mérito para proveer las vacantes para las cuales se efectuó el concurso de mérito y las demás vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria del concurso en la misma entidad, siempre y cuando la Convocatoria se inicie en vigencia de la Ley 1960 de 2019.*

Sobre el concepto de “mismo empleo”, la misma entidad (hace referencia a la CNSC), en sesión de Sala Plena del 6 de agosto de 2020, indicó lo siguiente:

“De conformidad con lo expuesto, las listas de elegibles conformadas por la CNSC y aquellas que sean expedidas en el marco de los procesos de selección aprobados con anterioridad al 27 de junio de 2019, deberán usarse durante su vigencia para proveer las vacantes de los empleos que integraron la Oferta Pública de Empleos de Carrera -OPEC- de la respectiva Convocatoria y para cubrir nuevas vacantes que se generen con posterioridad y que correspondan a los *“mismos empleos”; entiéndase, con igual denominación, código, grado, asignación básica mensual, propósito, funciones, mismos requisitos de estudio y experiencia reportados en la OPEC, ubicación geográfica y mismo grupo de aspirantes; criterios con los que en el proceso de selección se identifica el empleo con un número de OPEC.”*

El 22 de septiembre de 2020, la Sala Plena de la CNSC, aprobó el Criterio Unificado USO DE LISTAS DE ELEGIBLES PARA EMPLEOS EQUIVALENTES en los siguientes términos:

“Para efecto del uso de listas se define a continuación los conceptos de “mismo empleo” y “empleo equivalente”:

MISMO EMPLEO.

Se entenderá por “mismos empleos”, los empleos con igual denominación, código, grado, asignación básica mensual, propósito, funciones, mismos requisitos de estudio y experiencia reportados en la OPEC, ubicación geográfica y mismo grupo de aspirantes²; criterios con los que en el proceso de selección se identifica el empleo con un número de OPEC.

EMPLEO EQUIVALENTE.

Se entenderá por empleos equivalentes aquellos que pertenezcan al mismo nivel jerárquico, tengan grado salarial igual, posean el mismo requisito de experiencia, sean iguales o similares en cuanto al propósito principal o funciones, requisitos de estudios y competencias comportamentales y mismo grupo de referencia³ de los empleos de las listas de elegibles.

En conclusión, para el caso de las personas que ocupan un lugar en una lista, pero no fueron nombradas por cuanto su posición excedía el número de vacantes convocadas, es posible aplicar la regla contenida en la Ley 1960 de 2019, siempre que, para el caso concreto, se den los supuestos que habilitan el nombramiento de una persona que integra una lista de elegibles y ésta todavía se encuentre vigente. (Se subraya).

Ahora bien, debe señalarse que, si bien los fallos de Tutela producen efectos interpartes, los argumentos expuestos por la Corte en sus considerandos pueden ser fuente de interpretación de las decisiones para otras situaciones que presenten las mismas condiciones.

De los textos legales, las directrices impartidas por la CNSC, y respecto al alcance del artículo 6° de la Ley 1960 de 2019, se pueden extraer las siguientes premisas:

De conformidad con el artículo 31 de la Ley 909 de 2004, la lista de elegibles se debe utilizar en estricto orden de mérito para proveer las vacantes para las cuales se efectuó el concurso de mérito.

(. . .) deberán usarse durante su vigencia para proveer las vacantes de los empleos que integraron la Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC- de la respectiva convocatoria y para cubrir nuevas vacantes que se generen con posterioridad y que correspondan a los “mismos empleos” o sus equivalentes.

Se entenderá por “mismos empleos”, los empleos con igual denominación, código, grado, asignación básica mensual, propósito, funciones, mismos requisitos de estudio y experiencia reportados en la OPEC, ubicación geográfica y mismo grupo de aspirantes²; criterios con los que en el proceso de selección se identifica el empleo con un número de OPEC. Por empleos equivalentes, los que pertenezcan al mismo nivel jerárquico, tengan grado salarial igual, posean el mismo requisito de experiencia, sean iguales o similares en cuanto al propósito principal o funciones, requisitos de estudios y competencias comportamentales y mismo grupo de referencia de los empleos de las listas de elegibles.

En la sentencia de Tutela T-340-20 del 21 de agosto de 2020, cuyos argumentos comparte esta Dirección, la Corte Constitucional precisó:

Hay lugar a la aplicación retrospectiva de la Ley 1960 de 2019, por lo que el precedente de la Corte que limitaba, con base en la normativa vigente en ese momento, el uso de las listas de elegibles a las vacantes ofertadas en la convocatoria, ya no se encuentra vigente, por el cambio normativo producido.”

Concepto 102361 de 2021 el Departamento Administrativo de la Función Pública *20216000102361* de fecha: 24/03/2021:

“ . . .de manera general sobre el tema objeto de consulta es preciso referir:

Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera:

El Decreto 1083 de 2015 en el Artículo 2.2.5.3.2, en relación con la provisión de los cargos de carrera dispone:

Uso de las listas de elegibles:

Sobre las listas de elegibles, 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”, establece lo siguiente:

Por su parte, la Ley 1960 de 2019 “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”, consagra:

“ARTÍCULO 6. El numeral 4 del Artículo 31 de la Ley 909 de 2004, quedará así:

“ARTÍCULO 31. El proceso de selección comprende:

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

“ARTÍCULO 7. La presente Ley rige a partir de su publicación, modifica en lo pertinente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-Ley 1567 de 1998, y deroga las demás disposiciones que le sean contrarias.”

(Subrayado fuera de texto)

Con la modificación que el Artículo 6º de la Ley 1960 de 2004, la lista de elegibles obtenida en un concurso de mérito, se podrá utilizar en estricto orden de mérito para proveer las vacantes para las cuales se efectuó el concurso de mérito y las demás vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria del concurso en la misma entidad, siempre y cuando la Convocatoria se inicie en vigencia de la Ley 1960 de 2019.

Así las cosas, esta Dirección Jurídica concluye:

Para la provisión de una vacancia definitiva de un cargo de carrera administrativa, la entidad deberá acatar y respetar el orden de provisión contemplado en el Artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015.

Con la modificación que el Artículo 6º de la Ley 1960 de 2004, la lista de elegibles obtenida en un concurso de mérito, se podrá utilizar en estricto orden de mérito para proveer las vacantes para las cuales se efectuó el concurso de mérito y las demás vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad

a la convocatoria del concurso en la misma entidad, siempre y cuando la Convocatoria se inicie en vigencia de la Ley 1960 de 2019.

. . .en consecuencia ordenar el nombramiento en período de prueba de quien se encuentra en lista de elegibles, se debe verificar los siguientes aspectos:

a Que la lista de elegibles se encuentre vigente.

El número de vacantes a proveer y el lugar ocupado en la lista de elegibles; es decir que, el interesado ocupe el lugar inmediatamente siguiente a proveer.

Que se trate del mismo empleo; entiéndase con igual denominación código, grado, propósitos, funciones, ubicación geográfica y mismo grupo de aspirantes.”

De otro lado, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital señaló en Respuesta radicado 2020ER446 / Uso lista de elegibles:

“De las normas transcritas claramente se entiende que una vez surtidas las etapas de la Convocatoria, entre estas la conformación de la lista de elegibles, se debe dar uso de la misma, toda vez que es la muestra clara y latente de la prevalencia del principio del mérito, uso este en el que debe atenderse al número de empleos a proveer para el cargo ofertado, al puntaje obtenido y por tanto al orden de elegibilidad que se ocupa en la misma

Teniendo en cuenta la vigencia de la lista de elegibles, es claro que una vez conformada y en firme, quienes la conforman ostentan la condición de elegibles, . . .

(. . .) se verifique la viabilidad de realizar nombramiento ante la posible existencia de un empleo con similitud funcional, esto es, que exista la misma denominación, código y grado, que tengan asignadas funciones iguales o similares y para su desempeño se exijan requisitos de estudio, experiencia y competencias laborales iguales o similares

Igualmente y al tenor de lo consagrado en la Ley, debe verificarse la posibilidad al Interior de cada entidad de la provisión de cargos temporales o aquellos que ameriten el uso del Banco Nacional de Listas de Elegibles, siendo estas opciones que se generan al tener la condición de elegible por el término de vigencia de las listas” (subrayados otra vez, fuera de texto).

- V. En cuanto a la acción de tutela como mecanismo idóneo para la protección del derecho al acceso al ejercicio de la función pública, en sentencia T 604 de 2013, la H. Corte dispuso: “Esta corporación ha determinado que las acciones contencioso administrativas no protegen en igual grado que la tutela, los derechos fundamentales amenazados o vulnerados en los procesos de vinculación deservidores públicos, cuando ello se hace por concurso de méritos, ya que la mayoría de veces debido a la congestión del aparato jurisdiccional, el agotamiento de las mismas implica la prolongación de la vulneración en el tiempo”

Respecto a la máxima protección del derecho al mérito, la H. Corte Constitucional, en sentencia T 502 de 2010, manifestó: “La Constitución de 1991 señaló que el principio constitucional del mérito se materializa a través del concurso público, el cual, tiene como finalidad “evitar que criterios diferentes a él sean los factores determinantes del ingreso, la permanencia y el ascenso en carrera administrativa”. Entonces, el objetivo del concurso público es hacer prevalecer el mérito de los aspirantes que pretenden acceder a un cargo de la función pública. Este concurso despliega un proceso en el cual se evalúan las calidades

de cada uno de los candidatos bajo condiciones de igualdad, y así excluir nombramientos “arbitrarios o clientelistas o, en general, fundados en intereses particulares distintos de los auténticos intereses públicos.”

VI. Sobre los fundamentos jurídicos que reglan el ingreso y el ascenso en la carrera administrativa se tiene:

➤ **Constitución Política de Colombia**

“ARTÍCULO 125. . . .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.

ARTÍCULO 126. (...) Salvo los concursos regulados por la ley, la elección de servidores públicos atribuida a corporaciones públicas deberá estar precedida de una convocatoria pública reglada por la ley, en la que se fijen requisitos y procedimientos que garanticen los principios de publicidad, transparencia, participación ciudadana, equidad de género y criterios de mérito para su selección. (...).

ARTÍCULO 209. La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones. (...).”

➤ 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.

“ARTÍCULO 2. PRINCIPIOS DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.

1. La función pública se desarrolla teniendo en cuenta los principios constitucionales de igualdad, mérito, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad.

2. El criterio de mérito, de las calidades personales y de la capacidad profesional, son los elementos sustantivos de los procesos de selección del personal que integra la función pública. Tales criterios se podrán ajustar a los empleos públicos de libre nombramiento y remoción, de acuerdo con lo previsto en la presente ley. (...)

ARTÍCULO 11. 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;

b) (...);

c) (...);

d) (...);

e) Conformar, organizar y manejar el Banco Nacional de Listas de Elegibles; . . .

f) Remitir a las entidades, de oficio o a solicitud de los respectivos nominadores, las listas de personas con las cuales se deben proveer los empleos de carrera

administrativa que se encuentren vacantes definitivamente, de conformidad con la información que repose en los Bancos de Datos a que se refiere el literal anterior;

- g) (...);
- h) (...);
- i) (...);
- j) (...);

k) **Absolver las consultas que se le formulen en materia de carrera administrativa.**

PARÁGRAFO. El Banco Nacional de lista de elegibles a que hace alusión el presente artículo será departamentalizado y deberá ser agotado teniendo en cuenta primero la lista del departamento en donde se encuentre la vacante.

ARTÍCULO 12. Funciones de la Comisión Nacional del Servicio Civil relacionadas con la vigilancia de la aplicación de las normas sobre carrera administrativa. La Comisión Nacional del Servicio Civil en ejercicio de las funciones de vigilancia cumplirá las siguientes atribuciones:

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;

b) (...);

c)

d) (...);

e) (...);

f) (...);

g) (...);

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;

i) (...).

ARTÍCULO 23. CLASES DE NOMBRAMIENTOS. Los nombramientos serán ordinarios, en período de prueba o en ascenso, sin perjuicio de lo que dispongan las normas sobre las carreras especiales.

(...)

Los empleos de carrera administrativa se proveerán en período de prueba o en ascenso con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, según lo establecido en el Título V de esta ley.

TITULO V.

ARTÍCULO 28. PRINCIPIOS QUE ORIENTAN EL INGRESO Y EL ASCENSO A LOS EMPLEOS PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA. La ejecución de los procesos de selección para el ingreso y ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa se desarrollará de acuerdo con los siguientes principios:

a) Mérito. Principio según el cual el ingreso a los cargos de carrera administrativa, el ascenso y la permanencia en los mismos estarán determinados por la demostración permanente de las calidades académicas, la experiencia y las competencias requeridas para el desempeño de los empleos;

b) Libre concurrencia e igualdad en el ingreso. Todos los ciudadanos que acrediten los requisitos determinados en las convocatorias podrán participar en los concursos sin discriminación de ninguna índole;

c) Publicidad. Se entiende por esta la difusión efectiva de las convocatorias en condiciones que permitan ser conocidas por la totalidad de los candidatos potenciales;

d) Transparencia en la gestión de los procesos de selección y en el escogimiento de los jurados y órganos técnicos encargados de la selección;

e) Especialización de los órganos técnicos encargados de ejecutar los procesos de selección;

f) Garantía de imparcialidad de los órganos encargados de gestionar y llevar a cabo los procedimientos de selección y, en especial, de cada uno de los miembros responsables de ejecutarlos;

g) Confiabilidad y validez de los instrumentos utilizados para verificar la capacidad y competencias de los aspirantes a acceder a los empleos públicos de carrera;

h) Eficacia en los procesos de selección para garantizar la adecuación de los candidatos seleccionados al perfil del empleo;

i) Eficiencia en los procesos de selección, sin perjuicio del respeto de todas y cada una de las garantías que han de rodear al proceso de selección.

➤ **Ley 1960 de 2019**

“ARTÍCULO 2. El artículo 29 de la Ley 909 de 2004 quedará así:

ARTÍCULO 29. CONCURSOS. La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función.

En los procesos de selección o concursos abiertos para ingresar a la carrera podrán participar las personas que acrediten los requisitos y condiciones requeridos para el desempeño de los empleos.

El concurso de ascenso tiene como finalidad permitir la movilidad a un cargo superior dentro de la planta de personal de la misma entidad, del mismo sector administrativo o dentro del cuadro funcional de empleos.

ARTÍCULO 6. El numeral 4 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, quedará así:

ARTÍCULO 31. El proceso de selección comprende:

1. (...).

2. (...).

3. (...).

4. Con los resultados de las pruebas la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad contratada por delegación de aquella elaborará en estricto orden de mérito **la lista de**

elegibles que tendrá una vigencia de dos (2) años. Con esta y en estricto orden de méritos se cubrirán las vacantes para las cuales se efectuó el concurso y las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria de concurso en la misma Entidad.

- Acuerdo CNSC No. 165 de 2020 Por el cual se reglamenta la conformación, organización y manejo del Banco Nacional de Listas de Elegibles para el Sistema General de Carrera y Sistemas Específicos y Especiales de Origen Legal en lo que les aplique.

ARTICULO 1°. ÁMBITO DE APLICACIÓN. Las disposiciones del presente Acuerdo se aplican a las Listas de Elegibles y al Banco Nacional de Listas de Elegibles (BNLE), resultantes de los procesos de selección para proveer por concurso de méritos los empleos de cámara del Sistema General y en los Sistemas Específicos y Especiales de origen legal, en lo que les aplique.

ARTICULO 2°. DEFINICIONES. Para la aplicación de las disposiciones del presente Acuerdo se establecen las siguientes definiciones:

1. **Vacante definitiva:** Es aquella vacante de un empleo de carrera administrativa sobre la cual no existe titular con derechos de carrera.

2. **Empleo equivalente:** Cuando un cargo tiene asignadas funciones iguales o similares, para su desempeño se exijan requisitos de estudio, experiencia y competencias laborales iguales o similares y tengan una asignación básica mensual igual o superior, sin que en ningún caso la diferencia salarial supere los dos grados siguientes de la respectiva escala cuando se trata de empleos que se rijan por la misma nomenclatura, o el 10% de la asignación básica cuando a los empleos se les aplique nomenclatura diferente.

3. (...).

4. **Concurso mixto:** Concursos de mérito simultáneos para proveer vacantes ofertadas de una misma entidad a través de procesos de ascenso y abiertos.

5. (...).

6. **Elegible:** Todo aquel concursante que se encuentra en la lista de elegibles vigente conformada y adoptada por la CNSC para proveer un empleo.

7. **Lista de elegibles:** Es el acto administrativo que conforma y adopta la CNSC, que otorga una posición a los elegibles en estricto orden de mérito, a partir de los resultados obtenidos en el proceso de selección, para la provisión de un empleo.

9. **Lista General de Elegibles para empleo equivalente:** Es el acto administrativo en el cual se agrupan en estricto orden de mérito a los elegibles de empleos equivalentes, para cubrir las vacantes definitivas de estos empleos, sea que se trate de vacantes declaradas desiertas o que surjan con posterioridad a la convocatoria de concurso mixto en la misma Entidad, en los términos establecidos en la Ley 1960 de 2019.

10. **Firmeza de la posición en la Lista de Elegibles:** Se configura cuando se otorga efectos jurídicos particulares a los elegibles que no se encuentren inmersos en alguna de las causales o situaciones previstas en los artículos 14 y 15 del Decreto Ley 760 de 2005, o las normas que los modifiquen o sustituyan.

Los elegibles cuya posición en la lista adquiera firmeza individual, tienen derecho a ser nombrados en las vacantes convocadas o en nuevas vacantes del mismo empleo o de empleos equivalentes, precisando que en los concursos de ascenso los elegibles tienen derecho a ser nombrados solo en las vacantes ofertadas en el mismo concurso.

11. (...).

12. (...).

13. **Lista de Elegibles agotada:** Es la lista en la cual ha sido autorizado el uso de la totalidad de elegibles de la misma.

14. (...).

15. **Lista de Elegibles agotada para concursos de ascenso:** Es la lista que después de la provisión efectiva del empleo para la cual se conformó, no podrá ser utilizada para la provisión de nuevas vacantes.

16. (...).

17. (...).

18. (...).

19. (...).

ARTICULO 8°. USO DE LISTA DE ELEGIBLES. (modificado por el acuerdo No. 0013 de 2021) Durante su vigencia las listas de elegibles serán utilizadas para proveer definitivamente las vacantes de la respectiva entidad, en los siguientes casos:

1. Cuando el elegible nombrado no acepte el nombramiento o no se poseione en el empleo o renuncie durante el periodo de prueba o no supere el periodo de prueba.

2. Cuando, durante su vigencia, se genere la vacancia definitiva de un empleo provisto mediante la lista de elegibles conformada en virtud del respectivo concurso de méritos, con ocasión de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.

3. Cuando, durante su vigencia, se generen nuevas vacantes del “mismo empleo” o de “empleos equivalentes” en la misma entidad.

➤ **Acuerdo CNSC 13 del 22 de enero de 2021.** “Por el cual se deroga el numeral 8 del artículo 2 y se modifican los numerales 1, 2 y 3 del artículo 8 del Acuerdo No. CNSC-0165 de 2020”

ARTÍCULO PRIMERO. Derogar el numeral 8 del artículo 2 del Acuerdo No. CNSC-0165 de 2020.

ARTÍCULO SEGUNDO. Modificar el artículo 8 del Acuerdo No. CNSC-0165 de 2020, en los siguientes términos: **ARTICULO 8°. Uso de Lista de Elegibles.** Durante su vigencia las listas de elegibles serán utilizadas para proveer definitivamente las vacantes de la respectiva entidad, en los siguientes casos:

1. Cuando el elegible nombrado no acepte el nombramiento o no se poseione en el empleo o renuncie durante el periodo de prueba o no supere el periodo de prueba.

2. Cuando, durante su vigencia, se genere la vacancia definitiva de un empleo provisto mediante la lista de elegibles conformada en virtud del respectivo concurso de méritos, con ocasión de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.

3. Cuando, durante su vigencia, se generen nuevas vacantes del “mismo empleo” o de “empleos equivalentes” en la misma entidad.

- **Acuerdo CNSC 0002 de 2021.** Por el cual se convoca el proceso de selección de Secretaría Distrital de Hacienda – Distrito 4.

“ARTÍCULO 24º. CONFORMACIÓN Y ADOPCIÓN DE LISTAS DE ELEGIBLES. De conformidad con las disposiciones del numeral 4 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 6 de la Ley 1960 de 2019, la CNSC conformará y adoptará, en estricto orden de mérito, las Listas de Elegibles para proveer las vacantes definitivas de los empleos ofertados en el presente proceso de selección, con base en la información de los resultados definitivos registrados en SIMO para cada una de las pruebas aplicadas.”

De conformidad con lo previsto en la norma ibidem, el artículo 1º del Decreto 498 de 2020, por medio del cual modifica el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015 y lo señalado en el Acuerdo CNSC No. 165 de 2020 o el que lo adicione o modifique y los lineamientos que al respecto genere la CNSC, **las listas de elegibles deberán ser utilizadas para empleos iguales o equivalentes que surjan con posterioridad al proceso de selección en la misma entidad, atendiendo para ello las disposiciones que emita la CNSC.** (Negrita y subrayado fuera de texto)

- **Criterio Unificado** “Uso de Listas de Elegibles para Empleos Equivalentes” del 22 de septiembre de 2020.

Donde se determina si un empleo es equivalente a otro para efectos del uso de listas de elegibles en la misma entidad.

i. Sobre los fundamentos jurídicos que reglan el procedimiento administrativo:

Ley 1437 de 2011. “Por la cual se expide del Código de Procedimiento administrativo y de lo Contencioso Administrativo.”

“PRINCIPIO DE INESCINDIBILIDAD DE LA NORMA RESPECTO A LA LEY 1960 DE 2019

EL PRINCIPIO DE INESCINDIBILIDAD DE LA NORMA. En Sentencia de Unificación 02235 de 2019 Consejo de Estado, refiriéndose al Principio de inescindibilidad de la norma, conceptúa que consiste en entender que las normas jurídicas bajo las cuales ha de regirse un asunto concreto, deben ser aplicadas en su integridad, es decir, no pueden ser divididas para resolver con parte de ellas y parte de otras el caso de que se trate. La inescindibilidad se estructura con fundamento en el principio de favorabilidad, según el cual, no es viable desmembrar las normas legales, de manera que quien resulte beneficiario de un régimen debe aplicársele en su integridad y no parcialmente tomando partes de uno y otro ordenamiento. [...] *Cuando en un asunto se encuentran dos o más textos aplicables a la solución del caso concreto, la norma que se adopte: i) debe ser la más favorable al trabajador y ii) debe ser aplicada en su integridad, con lo cual, se evita el desmembramiento de las normas legales para tomar aspectos favorables que uno y otro régimen ofrezca. De esta manera, quien invoca un ordenamiento que le beneficia y quien en efecto lo aplica no puede recoger las prebendas contenidas en el uno para incrustarlas en la aplicación del otro”.*

En este orden de ideas, la CNSC viola EL PRINCIPIO DE INESCINDIBILIDAD DE LA NORMA porque en el Concepto Unificado de enero de 2020 solo toma del artículo 6 de la Ley 1960 de 2019 la parte de “mismo empleos”, desechando la utilización de los empleos equivalentes, por lo que asegura que dicho concepto es inconstitucional, en la medida en que desafía flagrantemente el artículo 125 de la Constitución Nacional, y que en atención a dicho concepto, la SDH no surte las vacantes existentes ya que no las asocia con empleos equivalentes, sino que toma solamente la definición del mismo empleo (que aparece en el acuerdo CNSC 0165 de 2020).

Del mismo modo la CNSC no tiene en cuenta la definición clara y precisa del concepto de “empleo equivalente” establecido en el Decreto 1083 de 2015, y en las definiciones de la propia CNSC en el acuerdo 0165 de 12 de marzo de 2020, incurriéndose en un defecto procedimental notorio.

Es de mencionar que el estudio de equivalencia deberá llevarse a cabo atendiendo los cinco (5) pasos establecidos por la Comisión Nacional de Servicio Civil mediante el referido CRITERIO UNIFICADO “USO DE LISTAS DE ELEGIBLES PARA EMPLEOS EQUIVALENTES” con fecha de sesión de 22 de septiembre de 2020, así como las definiciones de “mismo empleo” y “empleo equivalente” allí establecidos.

Sobre el tema en comento, **el TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE BOYACÁ SALA DE DECISIÓN No. 6 MAGISTRADO PONENTE: FÉLIX ALBERTO RODRIGUEZ RIVEROS Tunja**, del doce (12) de noviembre de dos mil veinte (2020) REFERENCIA: ACCIÓN DE TUTELA ACCIONANTE: LEIDY ALEXANDRA INFANTE CAMARGO ACCIONADO: COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL Y OTRO RADICACION: 15238 3333 003 2020 00081 01, estableció:

*“En lo que respecta a la solicitud de INAPLICAR por inconstitucional el criterio unificado de uso de listas de elegibles en el contexto de la ley 1960 de 27 de junio de 2019, emanado de la CNSC el 16 de enero de 2020, debe considerarse que el propósito de la ley 1960 de 2019 Por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones (en cuyo contexto se profirió el referido criterio unificado), fue disponer la utilización de las listas de elegibles existentes para proveer vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados que surjan con posterioridad a la convocatoria de concurso en la misma entidad, o sea, reglamentar que las plazas que no estaban disponibles para el inicio de la convocatoria puedan ser provistas por el sistema de mérito; **la definición de la CNSC al omitir sin fundamento alguno la equivalencia de los cargos, estableciendo tan solo la posibilidad de ser nombrados en el “mismo cargo”, establece injustificadamente una restricción, arbitraria y contraria a la vocación expansiva ínsita en el sistema de carrera administrativa y en lo establecido expresamente en el artículo 6° de la Ley 1960 de 2019, que dispone expresamente que de la lista de elegibles y “en estricto orden de mérito se cubrirán las vacantes para las cuales se efectuó el concurso y las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria del concurso en la misma Entidad”.** (Resalado de la Sala). En consecuencia, la solicitud de la accionante de que se inaplique para el caso concreto el criterio unificado del 16 de enero de 2020, resulta procedente, tal como lo dejó establecido la Juez de instancia, por lo que se confirmará la sentencia en tal sentido.”*

PRECEDENTES JURISPRUDENCIALES

i. Precedentes jurisprudenciales de inconstitucionalidad.

La Corte constitucional ha establecido una línea jurisprudencial sobre el mérito como principio rector del ingreso y ascenso en la carrera administrativa, así como la inconstitucionalidad en las prácticas de establecer, para su provisión, criterios que vayan en contra de los principios de publicidad, transparencia, participación ciudadana, equidad de género y criterios de mérito para su selección.

A continuación, expongo una parte de esa línea jurisprudencial teniendo como destacados la constitucionalidad, el mérito, la igualdad, la transparencia, la carrera administrativa, la imparcialidad, la eficiencia y la eficacia en las normas y reglas que deben orientar el ingreso y ascenso en la carrera administrativa.

➤ **Sentencia C-901 de 2008**

Respecto al límite que tiene el Legislador y las Entidades al momento de reglamentar la carrera administrativa según lo dispuesto en la Constitución:

“(…) Por tratarse de la realización efectiva de principios y derechos constitucionales, no le está permitido al Legislador, en consecuencia, diseñar sistemas específicos de carrera y reglas particulares de concurso que obstruyan la participación igualitaria de los ciudadanos o desconozcan los criterios del mérito.”

(…)

“El fundamento constitucional de la carrera administrativa se encuentra en los artículos 125 y 209 Superiores. Por su parte, la Ley 909 de 2004 se ha encargado de definirla. (…) En concreto, el artículo 125 establece (i) el régimen de carrera como regla general de vinculación con el Estado, (ii) el concurso público como instrumento de clausura o cierre para acreditar el mérito cuando la Constitución o la ley no establezcan otro sistema de nombramiento, (iii) la obligación de satisfacer las condiciones y requisitos previstos en la ley como indicativos del mérito y las calidades personales, para el ingreso y ascenso en el régimen de carrera, y la garantía de que el retiro del servicio se produce por calificación insatisfactoria, violación al régimen disciplinario y las demás causales constitucionales y legales, y (iv) la prohibición de que la filiación política influya en el nombramiento, ascenso o remoción de un empleado de carrera.”

(…)

Siguiendo esa línea, ha dicho la Corte:

“Así pues, los presupuestos normativos de los sistemas de concursos de la carrera administrativa estarán acordes con la Constitución: (i) si no se establece una distinción que disponga una regulación para el ascenso en la carrera y otra más restrictiva para el ingreso a la misma; (ii) si no se derivan de las normas que regulan la carrera, condiciones de desigualdad que impidan la determinación objetiva del mérito de cada concursante; (iii) si no se incluyen ítems de evaluación cuya aplicación proceda sólo para algunos concursantes y no para todos; (iv) si no se disponen criterios de selección que evalúen la idoneidad frente a

ciertas actividades específicas o técnicas, en condiciones desiguales entre los aspirantes vinculados a la entidad y los no vinculados; (...) Una regulación normativa que genere una situación contraria a cualquiera de los supuestos anteriores es sin duda inconstitucional.” (Subrayado fuera de texto original).

(...)

La Corte en la Sentencia C-1122 de 2005, reiterada en Sentencia C-753 de 2008 estimó que:

“...al legislador le asiste una amplia libertad de configuración a la hora de diseñar el sistema de carrera administrativa y de implantar los mecanismos a través de los cuales se valoran los méritos de los aspirantes a ingresar o a ascender dentro de la misma. Empero, esta libertad de configuración no es ilimitada, en cuanto debe acompañarse con el objetivo mismo que persigue el sistema de carrera. Dicho objetivo, como se hizo ver arriba, no es otro que el asegurar que el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se haga exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna. Por esta razón el proceso de selección entero se dirige a comprobar las calidades académicas, la experiencia y las competencias requeridas para el desempeño de los empleos. Sólo así se da cumplimiento al precepto superior conforme al cual “(e)l 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.” (C.P. Art. 125).” (Subrayado fuera de texto original).

Así mismo, se sostienen en esa línea, en la referenciada sentencia, los principios de mérito e igualdad como ejes fundamentales en el acceso y ascenso en la carrera administrativa:

“De conformidad con los enunciados e interpretaciones mencionadas, es claro que desde los instrumentos internacionales y regionales vinculantes para el Estado colombiano existe un mandato sobre el acceso a cargos públicos en condiciones de igualdad, y la prohibición de establecer tratos discriminatorios.”

(...)

“El numeral 7 del artículo 40 de la Constitución Política establece el derecho fundamental de todo ciudadano a participar en condiciones de igualdad en la conformación, ejercicio y control del poder político. Para hacer efectivo este derecho puede, entre otras, tener acceso al desempeño de funciones y cargos públicos, acogiéndose a las reglas del concurso público y con sujeción a los méritos y calidades propios (C.P. art 125). Esta posibilidad se deriva de la Declaración Universal de los Derechos Humanos que, reconociendo la igualdad de todos los ciudadanos ante la ley, declara que pueden acceder “a todas las dignidades, todos los puestos o empleos, según su capacidad y sin otra distinción que aquella de sus virtudes y talentos.”

“De ahí que haya precisado la Corte que el principio de igualdad está en contradicción con cualquier regulación que establezca requisitos ajenos al mérito y capacidad de los participantes, sin suficiente fundamento objetivo o que las pruebas no sean valoradas en forma razonable y proporcional a su importancia, teniendo en cuenta el cargo a proveer, pues con ello se estaría obstruyendo el derecho a acceder a los cargos públicos en condiciones de igualdad.”

“Por tratarse de la realización efectiva de principios y derechos constitucionales, no le está permitido al Legislador, en consecuencia, diseñar sistemas específicos de carrera y reglas particulares de concurso que obstruyan la participación igualitaria de los ciudadanos o desconozcan los criterios del mérito”.

Sobre la finalidad de la Carrera Administrativa, la línea es la siguiente:

“La carrera administrativa persigue unos fines específicos, a saber: (i) la realización de los principios de eficiencia y eficacia para el desarrollo de la función pública; (ii) la realización del principio de igualdad entre los ciudadanos que aspiran a acceder al ejercicio de un cargo o función pública; (iii) la dotación de una planta de personal capacitado e idónea que preste sus servicios conforme lo requiera el interés general; y (iv) la estabilidad laboral de sus servidores, a partir de la obtención de resultados positivos en la cumplida ejecución de esos fines.”

(...)

“La gestión de personal del Estado colombiano tiene como principio general el sistema de carrera administrativa (art. 125 C.P.), el cual tiene dos claros objetivos, uno referente al Estado y otro que hace relación con la persona. En primer lugar, la carrera administrativa busca la vinculación y permanencia al aparato estatal de las mejores personas, a través de la selección y evaluación, bajo el criterio de méritos y calidades; el Estado, entonces, garantiza el mejor nivel de aptitud en los elementos que lo integran, lo cual aumenta la posibilidad de desarrollar con eficiencia y eficacia sus funciones. Como segunda medida, el sistema de carrera brinda la posibilidad a todas las personas, o a todos los ciudadanos, en los casos respectivos, de acceder en igualdad de oportunidades a los cargos públicos, sin mediar otras variables diferentes a los méritos y calidades. La carrera administrativa protege así no sólo la eficiencia y eficacia de la actividad estatal sino también la igualdad en el acceso a la función pública”.

➤ **Sentencia C-034 de 2015**

Sobre las implicaciones de un sistema efectivo de carrera Administrativa, la Corte Constitucional recuerda la línea jurisprudencial sentada por esa corporación:

“(…) a través de la carrera se puede garantizar la protección de los derechos de quienes estén vinculados a la carrera y que tienen unos derechos subjetivos adquiridos que el Estado tiene la obligación de respetar y proteger¹, si los mismos ejercen su derecho al trabajo con estabilidad y teniendo la opción de ser promovidos de acuerdo a la eficacia con que desempeñen el cargo² y con la opción de contar con una capacitación profesional y los demás beneficios a los que tienen derecho por ser escalafonados conforme a los artículos 2º, 40, 13, 25, 53 y 54 de la Carta³”

En ese sentido, la misma Corte Constitucional siguiendo su línea sentada, se expresó en sentencia C-077 de 2021, respecto a la sentencia C-034 de 2015, sobre el sometimiento al ordenamiento superior en las normas de la carrera administrativa:

“También precisó que (ii) el Legislador, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 125 de la Carta y siguiendo los parámetros constitucionales exigibles, ostenta un amplio margen de configuración para diseñar el sistema de carrera y establecer incluso regulaciones específicas o especiales que, en todo caso, no inviertan el orden constitucional, pues la búsqueda de la eficiencia y eficacia del servicio, la garantía de la igualdad de oportunidades y la protección de los derechos subjetivos son pilares irrenunciables; y, (iii) los instrumentos de derechos humanos de los sistemas universal y regional “reconocen y evidencian la necesidad de la existencia de sistemas transparentes, equitativos y eficientes para el ingreso a la función

¹ Sentencia de la Corte Constitucional C-517 de 2002.

² Sentencia de la Corte Constitucional C-1177 de 2001.

³ Sentencias de la Corte Constitucional C-349 de 2004.

pública.”

“A continuación, (iv) la Sala Plena abordó de manera concreta el alcance de los principios de la función pública; la igualdad, destacando en este caso que los tratos diferentes son posibles en la medida en que a través de ellos el Legislador pretenda la satisfacción de objetivos constitucionales legítimos y se cumplan los subprincipios del juicio de proporcionalidad; el mérito, como “una condición esencial para ingresar, permanecer y ser promovido en la función pública” y respecto del cual el Legislador cuenta con un “razonable margen de libertad” para indicar -entre otros aspectos- el sistema de nombramiento, y las condiciones y requisitos para determinar los méritos y calidades de los aspirantes; y, por último, la estabilidad, que si bien no es objeto de protección directa como faceta fundamental del derecho al trabajo, puede ser objeto de amparo cuando de por medio se encuentran circunstancias de protección reforzada. Agregó que luego de Sentencia C-266 de 2002 su garantía se matizó en el marco de los concursos de ascenso, sin desconocer que se “ha reconocido la posibilidad de que existan concursos mixtos que concilien los objetivos de brindar igualdad en el acceso y otorgar la posibilidad de promover a quien previamente ha ingresado a la carrera y ha cumplido eficientemente sus funciones.”

(...)

“En esta configuración de concurso de ascenso, también se (vii) valora la permanencia y concede estabilidad, lo que repercute en un mejor servicio público; (viii) posiciona a quienes ya han acreditado su mérito en un concurso abierto de méritos; y, (viii) asegura que la inversión del Estado en la capacitación de sus empleados y empleadas se refleje en la mejora de la función estatal, “la capacitación es uno de los aspectos esenciales en el mejoramiento de la calidad de los servicios prestados en las entidades públicas y resulta esencial para garantizar la eficacia en el cumplimiento de sus funciones. Sin embargo, este gran esfuerzo quedaría estéril si los servidores públicos de carrera más eficientes no están suficientemente motivados para permanecer y ascender en la entidad pública a la cual ingresaron. Por lo anterior, preservar un porcentaje razonable de cargos para ser asignados por concurso al interior de la entidad pública permite garantizar un mejoramiento continuado del correcto funcionamiento de la administración pública.”

➤ **Sentencia C-077 de 2021**

Respecto al límite que tiene el Legislador y las Entidades al momento de reglamentar la carrera administrativa según lo dispuesto en la Constitución, la línea jurisprudencial también es clara:

“(…) para que las disposiciones normativas que regulan la forma de proveer los cargos de carrera en las entidades públicas se ajusten a la Constitución deben diseñar los concursos de tal manera que no se establezca una regulación y unas condiciones para quienes pretenden ingresar a la carrera y otras para quienes pretenden ascender dentro de la mencionada carrera. La disposición normativa deberá ser en este aspecto igualitaria.”

“Agregó que, dado que el principio fundante del ingreso público es el mérito, el Legislador no puede regular condiciones para ocupar empleos públicos que no atiendan a su valoración objetiva; concluyendo que “las regulaciones de los sistemas de concursos no pueden establecer criterios de selección, cuya evaluación no sea susceptible de ser aplicada a todos los concursantes, incluyendo tanto a los inscritos en carrera como a los no-inscritos. El establecimiento de factores que pretenden incentivar a los empleados de carrera mediante la oportunidad de promoción, incorporados como elementos constitutivos de la selección de personal para cargos de carrera mediante el concurso, es contrario a la Constitución en tanto privilegia injustificadamente a algunos participantes en detrimento de otros.”

Así mismo, la Constitución del 1991 consideró como elemento fundamental del ejercicio de la función pública el principio del mérito y así ha sido la línea jurisprudencia de la Corte:

“En suma, el mérito, como fundamento del ingreso, ascenso y retiro de la carrera administrativa, no solo se ajusta a los principios y valores constitucionales, sino que al encaminarse al logro de los fines consagrados en el artículo 209 Superior, propende por la supresión de los factores subjetivos en la designación de servidores públicos y la eliminación de prácticas anti-modernas como el clientelismo, el nepotismo o el amiguismo.”

De igual manera, se sostiene esa línea en la referenciada sentencia sobre el principio de mérito como eje fundamental en el acceso y ascenso en la carrera administrativa:

“El ingreso al empleo público a través del mérito, además, se concreta en el ejercicio del derecho al trabajo, en el marco del cual existen una serie de garantías en el artículo 53 Superior, como la estabilidad y la capacitación. Respecto a una medida similar, en la Sentencia C-034 de 2015 se evidenció la satisfacción de varios postulados (i) contar con servidores con experiencia y que, por tanto, arrojen los mejores resultados; (ii) motivar a los servidores públicos a cumplir con mayor eficacia sus funciones; (iii) valorar la permanencia y estabilidad; y, (iv) garantizar la inversión del Estado en la capacitación de su talento humano, sin desconocer, por el otro lado (v) el principio del mérito”.

Sobre la igualdad y la constitucionalidad de la normativa, la Corte recuerda la jurisprudencia al respecto:

“(…) para que las disposiciones normativas que regulan la forma de proveer los cargos de carrera en las entidades públicas se ajusten a la Constitución deben diseñar los concursos de tal manera que no se establezca una regulación y unas condiciones para quienes pretenden ingresar a la carrera y otras para quienes pretenden ascender dentro de la mencionada carrera. La disposición normativa deberá ser en este aspecto igualitaria.”

“Agregó que, dado que el principio fundante del ingreso público es el mérito, el Legislador no puede regular condiciones para ocupar empleos públicos que no atiendan a su valoración objetiva; concluyendo que “las regulaciones de los sistemas de concursos no pueden establecer criterios de selección, cuya evaluación no sea susceptible de ser aplicada a todos los concursantes, incluyendo tanto a los inscritos en carrera como a los no-inscritos. El establecimiento de factores que pretenden incentivar a los empleados de carrera mediante la oportunidad de promoción, incorporados como elementos constitutivos de la selección de personal para cargos de carrera mediante el concurso, es contrario a la Constitución en tanto privilegia injustificadamente a algunos participantes en detrimento de otros.”

Sobre la finalidad de la Carrera Administrativa, la línea es la siguiente:

“(…) la propia Constitución no ha circunscrito la carrera al ingreso, sino que ha incluido también el ascenso en su artículo 125, pues una de las finalidades de la carrera es tener a su disposición servidores que cuenten con experiencia, conocimiento y dedicación que garanticen los mejores índices de resultados. De esta manera, en la carrera es esencial realizar una motivación a los funcionarios que permita garantizar mejores resultados incentivándolos para permanecer y ascender a la misma, sin que ello implique impedir que otros ciudadanos también puedan participar en los concursos.” (negrita fuera de texto).

“En esta configuración de concurso de ascenso, también se (vii) valora la permanencia y concede estabilidad, lo que repercute en un mejor servicio público; (viii) posiciona a quienes

ya han acreditado su mérito en un concurso abierto de méritos; y, (viii) asegura que la inversión del Estado en la capacitación de sus empleados y empleadas se refleje en la mejora de la función estatal, “la capacitación es uno de los aspectos esenciales en el mejoramiento de la calidad de los servicios prestados en las entidades públicas y resulta esencial para garantizar la eficacia en el cumplimiento de sus funciones. Sin embargo, este gran esfuerzo quedaría estéril si los servidores públicos de carrera más eficientes no están suficientemente motivados para permanecer y ascender en la entidad pública a la cual ingresaron(...)”

(...)

“ El eje central alrededor del cual giró la justificación de la propuesta legislativa consistió en advertir que a la carrera administrativa subyace la movilidad porque, de lo contrario, se trataría simplemente del ingreso a un cargo público.” (negrita fuera de texto)

“(...) sin perjuicio de la caracterización constitucional y legal, el sistema colombiano no es actualmente de carrera administrativa, sino de empleo o de puesto de trabajo, dado que se accede no a una estructura o agrupación de puestos a partir de cuyo ingreso se hace carrera profesional, sino a su puesto de trabajo o empleo en el que el empleado público se inserta no pudiendo ascender a otros puestos o empleos sino a través de concurso externo en libre concurrencia con los demás aspirantes que quieran competir por ese empleo.”

Igualmente, para la Corte lograr un sistema efectivo de Carrera Administrativa implica la posibilidad de movilidad, que se permita el crecimiento profesional a través del mérito y la igualdad:

“El eje central alrededor del cual giró la justificación de la propuesta legislativa consistió en advertir que a la carrera administrativa subyace la movilidad porque, de lo contrario, se trataría simplemente del ingreso a un cargo público: Una verdadera carrera administrativa debe permitir a los funcionarios y empleados que formen parte de ella ascender dentro del sistema, mejorando su grado de remuneración y su nivel dentro de la organización hasta alcanzar las más altas posiciones dentro de la respectiva planta de personal, lo cual solo es posible a través de concursos de ascenso, donde participan los mejores funcionarios de la correspondiente entidad (...).”

“Como criterio adicional, debe tenerse en cuenta que la elección por la movilidad no anula la práctica del concurso público de ingreso que, como consecuencia del ascenso, se generaría. En efecto, la plaza ocupada por una persona que logra ascender en un concurso de ascenso queda vacante y, en algún momento, generará una situación en la que debe necesariamente convocarse a un concurso público y abierto de ingreso a la carrera.”

➤ **Sentencia T-682 de 2016**

En Sentencia T-682 de 2016 la Corte Constitucional se refiere al debido proceso, al mérito, la igualdad, la transparencia y la publicidad como peldaños fundamentales de la provisión de carrera administrativa:

“5.3.En este orden de ideas, la Convocatoria constituye una norma que se convierte en obligatoria en el concurso, en consecuencia, cualquier incumplimiento de las etapas y procedimientos consignados en ella, vulnera el derecho fundamental del debido proceso que le asiste a los participantes, salvo que las modificaciones realizadas en el trámite del concurso por factores exógenos sean plenamente publicitadas a los aspirantes para que, de esta forma, conozcan las nuevas reglas de juego que rigen la convocatoria para proveer los cargos de carrera administrativa.

5.4. Frente al tema, la Sala Plena de la Corporación en sentencia SU-913 de 2009 determinó que: “(i) las reglas señaladas para las convocatorias son las leyes del concurso y son inmodificables, salvo que ellas sean contrarias a la Constitución, la ley o resulten violatorias de derechos fundamentales; (ii) a través de las reglas obligatorias del concurso, la administración se autovincula y autocontrola, en el sentido de que debe respetarlas y que su actividad en cada etapa se encuentra previamente regulada; (iii) se quebranta el derecho al debido proceso y se infiere un perjuicio cuando la entidad organizadora del concurso cambia las reglas de juego aplicables y sorprende al concursante que se sujetó a ellas de buena fe. En este punto, esta Sala de Revisión estima que si por factores exógenos las reglas del concurso varían levemente en alguna de sus etapas, las modificaciones que hacen parte integral de la convocatoria inicial, deben ser plenamente conocidas por los partícipes para que de esta forma se satisfagan los principios de transparencia y publicidad que deben regir las actuaciones de la administración y no se menoscabe la confianza legítima que los participantes han depositado en los parámetros fijados para acceder a un cargo de carrera administrativa; y, (iv) cuando existe una lista de elegibles que surge como resultado del agotamiento de las etapas propias del concurso de méritos, la persona que ocupa en ella el primer lugar detenta un derecho adquirido en los términos del artículo 58 Superior, que no puede ser desconocido.

(...)

5.5.4. En sentencia T-470 de 2007, la Corporación señaló que “el concurso se desenvuelve como un trámite estrictamente reglado, que impone precisos límites a las autoridades encargadas de su administración y ciertas cargas a los participantes. De manera particular, en orden a garantizar la transparencia del concurso y la igualdad entre los participantes, el mismo debe desenvolverse con estricta sujeción a las normas que lo rigen y en especial, a las que se hayan fijado en la convocatoria, (...). Quiere esto decir que se reducen los espacios de libre apreciación por las autoridades en la medida en que, en la aplicación rigurosa de las reglas está la garantía de imparcialidad en la selección fundada en el mérito”.

(...)

5.5.7. En resumen, la convocatoria en el concurso público de méritos es la norma que de manera fija, precisa y concreta reglamenta las condiciones y los procedimientos que deben cumplir y respetar tanto los participantes como la administración. Son reglas inmodificables, que tienen un carácter obligatorio, que imponen a la administración y a los aspirantes el cumplimiento de principios como la igualdad y la buena fe. Las reglas del concurso autovinculan y controlan a la administración, y se vulnera el derecho del debido proceso cuando la entidad organizadora del concurso cambia las reglas de juego aplicables y sorprende al concursante que se sujetó a ellas de buena fe. Solo en casos excepcionales, y por “factores exógenos”, como señala el precedente de la Corporación, cuando se varían las etapas o normas, dicha modificación debe ser publicitada a los participantes. Reglas que deben ser precisas y concretas, con el fin de que los aspirantes tengan un mínimo de certeza frente a las etapas del proceso de selección y la duración de las mismas, que no los someta a una espera indefinida y con dilaciones injustificadas.”

➤ **T-682 de 2016 y SU 446 de 2011**

Sobre la Carrera Administrativa.

“De conformidad con lo establecido en el artículo 125 de la Constitución la carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto

garantizar la eficiencia de la administración pública y que ofrece estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el acenso al servicio público. La finalidad de la carrera es 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.”

➤ **T-340 de 2020**

Sobre la situación jurídica de las personas que ocupan un lugar en una lista de elegibles vigente que excede el número de vacantes ofertada.

“Para la Sala, el cambio normativo surgido con ocasión de la expedición de la Ley 1960 de 2019, regula la situación jurídica no consolidada de las personas que ocupaban un lugar en una lista de elegibles vigente que excedía el número de vacantes ofertadas, por lo que las entidades u organismos que llevaron a cabo los concursos deberán hacer uso de estas, en estricto orden de méritos, para cubrir las vacantes definitivas en los términos expuestos en la referida ley (...).”

- ii. *Precedente jurisprudencial sobre la lista de elegibles en firme como situación jurídica consolidada que genera derechos adquiridos.*

La Corte Constitucional en reiterada jurisprudencia que se constituye en línea jurisprudencial ha establecido que las listas de elegibles en firme son inmodificables y generan derechos adquiridos. A continuación, se traen a este texto varios pronunciamientos que demuestran la existencia de línea jurisprudencial clara frente a este tema:

Sentencia SU-913 de 2009

“11.2.1 Las listas de elegibles que se conforman a partir de los puntajes asignados con ocasión de haber superado con éxito las diferentes etapas del concurso, son inmodificables una vez han sido publicadas y se encuentran en firme, salvo expresas excepciones legales (...).

La lista de elegibles organiza la información de los resultados del concurso, indica quiénes están llamados a ser nombrados, de acuerdo con el número de plazas a ocupar, así como el orden de elegibilidad en que han quedado los participantes según su puntaje.

(...)

11.2.2 Pues bien, cuando la Administración asigna a un concursante puntaje al finalizar cada una de las fases que comprende el concurso, expide un acto administrativo de carácter particular y concreto, en la medida que surte un efecto inmediato, directo y subjetivo respecto del destinatario; lo mismo ocurre cuando consolida dichos resultados mediante la conformación de una lista de elegibles; acto administrativo que a pesar de su naturaleza plural en cuanto lo integra un conjunto de destinatarios, crea derechos singulares respecto de cada una las personas que la conforman”. (Subrayado fuera de texto original).

➤ **Sentencia T- 156 de 2012**

“Esta Corporación ha sentado en numerosas oportunidades su jurisprudencia en el sentido de que “las listas de elegibles que se conforman a partir de los puntajes asignados con ocasión de haber superado con éxito las diferentes etapas del concurso, son inmodificables una vez

han sido publicadas y se encuentran en firme”, y en cuanto a que aquél que ocupa el primer lugar en un concurso de méritos no cuenta con una simple expectativa de ser nombrado sino que en realidad es titular de un derecho adquirido”. (Resaltado fuera de texto original).

➤ **Sentencia SU- 913 de 2009**

“la Corte mediante la sentencia SU-133 de 1998, sostuvo que se quebranta el derecho al debido proceso –que, según el artículo 29 de la Constitución obliga en todas las actuaciones administrativas- y se infiere un perjuicio cuando el nominador cambia las reglas de juego aplicables al concurso y sorprende al concursante que se sujetó a ellas de buena fe. Así mismo, se lesiona el derecho al trabajo cuando una persona es privada del acceso a un empleo o función pública a pesar de que el orden jurídico le aseguraba que, si cumplía con ciertas condiciones –ganar el concurso-, sería escogida para el efecto. En idéntica línea se conculca el derecho a la igualdad consagrado en el artículo 13 de la Constitución, cuando se otorga trato preferente y probadamente injustificado a quien se elige sin merecerlo, y trato peyorativo a quien es rechazado no obstante el mérito demostrado.”

(...)

“Cuando la Administración asigna a un concursante puntaje al finalizar cada una de las fases que comprende el concurso, expide un acto administrativo de carácter particular y concreto, en la medida que surte un efecto inmediato, directo y subjetivo respecto del destinatario; lo mismo ocurre cuando consolida dichos resultados mediante la conformación de una lista de elegibles; acto administrativo que a pesar de su naturaleza plural en cuanto lo integra un conjunto de destinatarios, crea derechos singulares respecto de cada una de las personas que la conforman.”

➤ **Sentencia T- 180 de 2015**

“El sistema de carrera como principio constitucional es un verdadero mecanismo de protección de los derechos fundamentales, ya que garantiza que el acceso al empleo público se realice en igualdad de oportunidades y de manera imparcial, evitando que fenómenos subjetivos de valoración como el clientelismo, el nepotismo o el amiguismo sean los que imperen al momento de proveer vacantes en los órganos y entidades del Estado.

Para esta Corporación, ese sistema es una manifestación del principio de igualdad de oportunidades contenido en los artículos 13 y 125 la Carta Política, en tanto la selección del personal para el servicio público debe estar orientado para: (i) garantizar un tratamiento igualitario para todos los ciudadanos que deseen aspirar a ocupar un cargo público, sin distingo alguno por motivos de género, raza, condición social, creencia religiosa o militancia política; y (ii) contemplar medidas positivas frente a grupos sociales vulnerables o históricamente discriminados en términos de acceso a cargos estatales.

(...)

De otra parte, a partir del mandato contenido en el artículo 125 de la Carta y en virtud del derecho al debido proceso, la jurisprudencia ha derivado un conjunto de reglas orientadoras del sistema de ingreso, ascenso y retiro del servicio público. Así, este Tribunal ha señalado que: (i) el empleo público es, por regla general, de carrera; (ii) los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán escogidos por concurso público; (iii) el ingreso a la carrera administrativa y los ascensos serán por méritos; y (iv) el retiro se dará únicamente 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”

(...)

Como consecuencia de lo anterior, cuando la administración – luego de agotadas las diversas fases del concurso – clasifica a los diversos concursantes mediante la conformación de una lista de elegibles, está expidiendo un acto administrativo de contenido particular, “que a pesar de su naturaleza plural en cuanto lo integra un conjunto de destinatarios, crea derechos singulares respecto de cada una las personas que la conforman.”

Esta Corporación ha señalado que las listas de elegibles generan derechos subjetivos que, por regla general, no pueden ser desconocidos por ninguna autoridad, a menos que sea necesario por motivos de utilidad pública e interés social y siempre que medie indemnización previa del afectado¹⁷; o en hipótesis en las cuales su producción o aplicación conlleve el desconocimiento de derechos fundamentales.

(...)

El principio del mérito en el acceso a la función pública se encuentra instituido en el artículo 125 superior, a fin de garantizar que en todos los órganos y entidades del Estado se vinculen las personas que ostenten las mejores capacidades. Como lo ha sostenido la Corte “todos los empleos públicos tienen como objetivo común el mejor desempeño de sus funciones para la consecución de los fines del Estado”. Para tal efecto, el Legislador cuenta con la autonomía necesaria para determinar los requisitos y condiciones del aspirante, sin entrar en contradicción con las normas constitucionales. (subrayado fuera de texto).

El concurso público ha sido el mecanismo establecido por la Carta Política para que en el marco de una actuación imparcial y objetiva, haga prevalecer al mérito como el criterio determinante para proveer los distintos cargos en el sector público. Su finalidad es que se evalúen las capacidades, la preparación y las aptitudes generales y específicas de los distintos aspirantes a un cargo, para de esta manera escoger entre ellos al que mejor pueda desempeñarlo, dejando de lado cualquier aspecto de orden subjetivo.

Dicha actuación debe estar investida con todas las ritualidades propias del debido proceso, lo que implica que se convoque formalmente mediante acto que contenga tanto de los requisitos exigidos para todos los cargos ofertados, como de las reglas específicas de las diversas etapas del concurso (la evaluación y la conformación de la lista de elegibles) a las que se verán sometidos los aspirantes y la propia entidad estatal. (subrayado fuera de texto) Sobre el particular, este Tribunal señaló en la Sentencia SU-913 de 2009 que:

(i) Las reglas señaladas para las convocatorias son las leyes del concurso y son inmodificables, salvo que ellas sean contrarias a la Constitución, la ley o resulten violatorias de los derechos fundamentales.

(ii) A través de las normas obligatorias del concurso, la administración se autovincula y autocontrola, en el sentido de que debe respetarlas y que su actividad en cada etapa se encuentra previamente regulada.

(iii) Se quebranta el derecho al debido proceso y se infringe un perjuicio cuando la entidad organizadora del concurso cambia las reglas de juego aplicables y sorprende al concursante que se sujetó a ellas de buena fe. Si por factores exógenos aquellas varían levemente en alguna de sus etapas, las modificaciones de la convocatoria inicial deben ser plenamente conocidas por las partícipes para que de esta forma se satisfagan los principios de transparencia y publicidad que deben regir las actuaciones de la administración y no se menoscabe la confianza legítima que los participantes han depositado en los parámetros fijados para acceder a un cargo de carrera administrativa. (Subrayado fuera de texto).

(iv) Cuando existe una lista de elegibles que surge como resultado del agotamiento de las etapas propias del concurso de méritos, la persona que ocupa en ella el primer lugar, detenta un derecho adquirido en los términos del artículo 58 Superior que no puede ser desconocido.

En síntesis, la jurisprudencia constitucional ha expresado de manera uniforme y reiterada que los concursos – en tanto constituyen actuaciones adelantadas por las autoridades públicas – deberán realizarse con estricta sujeción (i) al derecho al debido proceso; (ii) al derecho a la igualdad y (iii) al principio de la buena fe. Dicha obligación se traduce, en términos generales, en el imperativo que tiene la administración de ceñirse de manera precisa a las reglas del concurso ya que aquellas, como bien lo ha sostenido esta Corporación, constituyen “ley para las partes” que intervienen en él. (Subrayado fuera de texto original)

Al respecto, el **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá Sala Civil en fallo trece (13) de diciembre de 2022**, Magistrado Ponente: Oscar Humberto Ramírez Cardona Rdo 11001310305020220044302, expresó:

“La Sala aprecia que la Corte Constitucional, en sede de revisión de tutelas ha encontrado procedente la intervención del juez de amparo en aquellos casos en donde si bien preexisten requisitos, o reglas en los concursos de méritos, su aplicación podría comprometería la eficacia de las derechos fundamentales de los concursantes y, para caso bajo examen, de una persona que tendría la condición de elegible.

El trato desigual se concreta en que, a pesar que el numeral 4° del art. 31 de la Ley 909/2004 modificado por el art. 6 de la L. 1960/2019 no establece una diferencia de trato entre elegibles de la modalidad ascenso y abierto, la CNSC con base en la citada disposición normativa otorga un trato desigual o diferenciado entre unos y otros con el efecto de permitir que solamente los de tipo abierto conformen listas de elegibles para cargos iguales o equivalentes con vacancias definitivas surgidas con posterioridad al concurso.

Al no motivar el trato desigual, **la CNSC estaría imponiendo limitaciones innecesarias para el acceso al empleo público en contra del derecho fundamental a la igualdad** porque de acuerdo con el art. 13 CN todas las personas “nacen libre e iguales ante la ley” y por ende se les debe garantizar un trato igual, a menos que se encuentren circunstancias concretas que justifiquen un tratamiento distinto. Así mismo, se **actúa en contra del debido proceso administrativo** porque los elegibles por ascenso desconocen las razones jurídicas con base en las cuales reciben un tratamiento distinto, de modo que, no podrán controvertir adecuadamente en derecho las razones que obran en contra de sus intereses.

El numeral 4° del art. 31 de la L. 909/2004 modificado por el art. 6 de la L. 1960/2019 no plantea distinciones de aplicación en función de la modalidad para la cual hayan participado las personas en los concursos y que hagan parte de listas de elegibles. Simplemente, prescribe que “la lista de elegibles” tendrán vigencia de dos años y que se utilice para cubrir con estricto orden de mérito tanto las vacantes del concurso como aquellas “vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria de concurso, en la misma Entidad.

El art. 1 del D. 498/2020 modificó el artículo 2.2.5.1.13.2 del D. 1083/2015

reglamentario en la materia tampoco introduce alguna distinción de aplicación en función de la modalidad para la cual hayan participado las personas en los concursos. Todo lo contrario, en su párrafo también se limitó a prescribir que las listas de elegibles vigentes se utilicen para proveer:

*"...las vacantes definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909, de 2004 y para proveer las **vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria de concurso en la misma entidad**" (resaltado del Tribunal)*

El uso del mencionado art. 29 no solamente es inadecuado, sino que se sustentaría en una interpretación con los siguientes evidentes defectos:

Es contradictoria porque niega que una lista de elegibles por ascenso se pueda utilizar para proveer vacancias definitivas surgidas con posterioridad al concurso, con base en la limitación del 30% de las vacantes, que bajo tal modalidad se ofertan desde la apertura del concurso, pasando por alto que con el mismo razonamiento formal también se debería negar el uso de las listas de elegibles de modalidad abierta, esto es, por estar limitadas al 70% de vacantes ofertadas desde el inicio.

Es parcializada porque, por un lado, no consultó el criterio teleológico de la norma, pues omitió considerar que la regla enuncia que las vacancias definitivas se provean mediante modalidad abierta o en ascenso, es decir, para cualquiera de las modalidades, siempre que se cumpla el criterio de mérito.

Por otro lado, no tuvo en cuenta de manera adecuada el sistemático, con base en cual, una razonable integración de cada una de las reglas en cuestión apuntaría más bien a garantizar que frente a las vacantes definitivas con cargos iguales o equivalentes que surjan o vayan con posterioridad al concurso, el 30% previsto por el legislador se destine para el uso de las listas de la modalidad ascenso.

Finalmente, la CNSC acudió al num. 15 del art. 2 del Acuerdo 165/2020 que corresponde a la definición que estableció para la noción de «Lista de Elegibles agotada para concursos de ascenso» en los términos ya citados sin que, allí tampoco se justifique objetivamente la razón de hecho o derecho a partir de la cual tratar de manera desigual a los integrantes de listas de elegibles, por ascenso y abierto a sabiendas que, en el citado acuerdo, se aprecia la existencia de medidas que podrían garantizar un trato razonablemente paritario tanto a unos como a otros. Una de ellas, p.ej., corresponde a la definición de «Lista General de Elegibles para empleo equivalente», conforme a la cual, se entendería que tiene por objeto conformar una nueva lista, con aquellos que por "estricto orden de mérito" podrían estar llamados a ocupar las vacantes que se declaren desiertas o que surjan con posterioridad "a la

convocatoria de concurso mixto en la misma entidad".

CONCLUSIÓN DE LAS NORMAS, JURISPRUDENCIA Y FALLOS

Sobre la anterior base legal y jurisprudencial se puede concluir lo siguiente acerca de la carrera administrativa y la provisión de los empleos públicos:

Los empleos públicos son en esencia de carrera administrativa (excepto los que determine la ley) y el ingreso y ascensos se da previo concurso público de méritos. Para ello la ley establece que el concurso público de méritos debe estar precedido por una convocatoria pública en la que se garanticen los principios de igualdad, publicidad, transparencia, mérito, etc.

El fin de la carrera administrativa es garantizar la eficiencia en la administración pública y ofrecer estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso en el empleo público. Así, el ingreso y el ascenso se harán por mérito en procesos de selección donde se garanticen la transparencia y la objetividad sin discriminación alguna. Los principios que orientan el ingreso y el ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa son el mérito, la libre concurrencia e igualdad en el ingreso, la publicidad, la transparencia, la imparcialidad, la confiabilidad de los procesos, la eficacia y la eficiencia.

Bajo esas premisas, el sistema de carrera administrativa brinda a los ciudadanos en general la posibilidad de ingresar, permanecer y ser promovidos en la función pública a través de la meritocracia. Aquello se logra si existe respeto y protección hacia los derechos adquiridos y existe la opción de ser promovidos de acuerdo con sus propios méritos.

En ese sentido, es clave el papel que juega la posibilidad de ascender en el sistema de carrera, porque es ese el mecanismo motivador para que los servidores más eficientes deseen continuar en el servicio público y se garantice así el sentido de pertenencia hacia las entidades, lo que finalmente repercute positivamente en un mejor servicio público. Así, en la carrera administrativa subyace la movilidad porque de otra forma no se trataría de un sistema de carrera profesional sino un simple sistema de acceso a empleos públicos.

La Constitución Política de Colombia estableció la carrera administrativa como la forma de provisión del empleo público, ya que este es el único procedimiento que permite respetar los derechos de mérito, igualdad, debido proceso y acceso a los cargos públicos y la eficiencia y eficacia de la actividad estatal.

El mérito es un principio sobre el cual se sustentan el ingreso y ascenso a la carrera administrativa, el cual se demuestra a través de las calidades académicas y profesionales. Es el fundamento sobre el cual se debe basar el acceso, ascenso y retiro del servicio público ya que excluye que factores subjetivos como el clientelismo, el nepotismo o el amiguismo sean los determinantes a la hora de acceder a la función pública.

La igualdad es otro de los principios sobre los cuales se sustenta el ingreso y el ascenso a la carrera administrativa, atendiendo a la posibilidad de que todos los ciudadanos que acrediten los requisitos para ingresar o ascender en el empleo público lo puedan lograr sin ningún tipo de discriminación. Es decir que cualquier tipo de configuración que desconozca el mérito como principal requisito para acceder o

ascender en la carrera administrativa o que obstruya el derecho de los aspirantes en la carrera administrativa es totalmente contrario al principio y derecho de igualdad. En términos de la Corte Constitucional: “...*para que las disposiciones normativas que regulan la forma de proveer los cargos de carrera en las entidades públicas se ajusten a la Constitución deben diseñar los concursos de tal manera que **no se establezca una regulación y unas condiciones para quienes pretenden ingresar a la carrera y otras para quienes pretenden ascender** dentro de la mencionada carrera. La disposición normativa deberá ser en este aspecto igualitaria” (Sentencia C-077 de 2021).*

En esa línea, la Ley 1960 de 2019 estableció los concursos de mérito de tipo mixto, modificando la Ley 909 de 2004 que solamente permitía los concursos de tipo abierto, es decir los concursos de ingreso a la carrera administrativa. La motivación de esa modificación fue el lograr un sistema de carrera administrativa real donde se cumplan los fines de esta: eficiencia de la función pública y estabilidad laboral que permita el mejoramiento y calidad de los empleados públicos.

Todos los concursos o procesos de selección de mérito tienen unas etapas definidas: la convocatoria, el reclutamiento, las pruebas, las listas de mérito, etc. Como un requisito para los concursos de tipo mixto, la mencionada ley estableció unas condiciones para permitirlo, entre ellas que solamente se pueden ofertar hasta el 30% de las vacantes ofrecidas en el concurso en la modalidad de ascenso.

La Ley 1960 de 2019 estableció además un mecanismo adicional para ingresar o ascender en la carrera administrativa respetando los principios de mérito e igualdad, pero sin desperdiciar los recursos invertidos en el proceso, es decir aplicando el principio de eficiencia al hacer uso de las listas de elegibles vigentes para proveer empleos equivalentes que se encuentren en vacancia definitiva y que no hayan sido convocados en el concurso. Estas listas de elegibles son por supuesto el resultado de un concurso y del cumplimiento de todas las etapas previstas para tal fin.

En referencia a las listas de mérito o listas de elegibles, éstas son el resultado del concurso de mérito para el ingreso o ascenso en la carrera administrativa que mediante un acto administrativo conforma un listado de “nombrables” en estricto orden de mérito, resultado del proceso de selección. Es decir que **los aspirantes incluidos en la lista de elegibles conforman un grupo de “nombrables” que han demostrado mérito, a través de sus calidades y capacidades, para ascender en la carrera administrativa** y cuyo orden en el listado lo determina ese principio fundamental.

La libertad de configuración de las normas por parte de las entidades se refiere al rasgo fundamental que deben tener las actuaciones realizadas por las autoridades públicas: la libertad no es ilimitada puesto que debe estar enmarcada dentro de la constitución y la ley. Es decir que, si bien las autoridades tienen el deber de diseñar los procedimientos para la aplicación de las normas superiores, ese deber se encuentra subordinado a ellas, y por lo tanto no tienen el poder de introducir modificaciones que se encuentren por fuera del marco superior.

Es así como, por ejemplo, en el caso de la carrera administrativa, no le está permitido a la autoridad establecer reglas de particular uso que desconozcan los principios constitucionales de mérito e igualdad. Una configuración particular que atente contra esos principios es sin duda inconstitucional.

El debido proceso en el mérito hace referencia al condicionamiento claro de un concurso de mérito de acceso y ascenso a la carrera administrativa. Es decir, que el debido proceso hace referencia al cumplimiento de las normas y reglas fijadas en la convocatoria de un concurso, pero además cuando respetando los principios de transparencia y publicidad no se hace incurrir en errores a los concursantes que se sujetaron a ellas de buena fe.

El ingreso y el ascenso en la función pública son dos etapas que tienen como fin el consolidar el sistema de carrera administrativa. El ingreso se da como resultado de un proceso de selección meritocrático abierto en el que se conforman unas listas de elegibles para proveer vacantes definitivas en entidades del Estado. El ascenso también es el resultado de un proceso de selección meritocrático, pero con el requisito previo que para participar de él se debe estar inscrito en la carrera administrativa, y que al igual que en el ingreso, conforma una lista de elegibles en el que los que la integran han demostrado el mérito para acceder a la función pública.

En ese orden, la finalidad de las modificaciones hechas por la Ley 1960 de 2019 era el proporcionar un verdadero sistema de carrera administrativa, basado en el mérito y la igualdad, que permitiera hacer carrera profesional a través de la movilidad y que generara expectativa de mejora en términos profesionales para los empleados públicos. La motivación era crear un verdadero sistema de carrera y eso se lograba abriendo la posibilidad de crecimiento para los empleados que la conformaban, que ya habían demostrado todo el mérito en los concursos de ingreso pero que tenían bajas expectativas de poder subir en el escalafón de una manera estable, entonces una manera de lograr ese fin era a través de generar la esperanza en ellos, que sin mediar nada más que el mérito, iban a poder seguir creciendo profesionalmente.

Anteriormente, el mérito era el criterio para ingresar, pero la posibilidad de ascender era totalmente nula o dependía de factores subjetivos (encargos, cargos de libre nombramiento, etc.), por esa razón establecer nuevamente el mérito como criterio fundamental para el crecimiento profesional era una excelente idea para seguir fortaleciendo la función pública.

Es importante aclarar que esa opción de movilidad no anula el concurso de ingreso, ya que un funcionario que accede en ascenso a una nueva plaza, libera su plaza anterior dejándola vacante definitivamente para un concurso posterior o para el uso de listas de elegibles de empleos equivalentes.

Lastimosamente, la CNSC en su Acuerdo 165 de 2020 puso una piedra en el camino a la buena intención de la Ley 1960 de 2019, al introducir de manera injustificada aspectos discriminatorios que vulneran el mérito y la igualdad como criterios fundamentales para el ascenso en carrera administrativa. En sus respuestas a las solicitudes de uso de listas de elegibles de ascenso para la provisión de vacantes no convocadas, la nombrada entidad está negando el mérito y trato igualitario en el acceso a esas vacantes, pues mientras permite la aplicación de la lista de elegibles para algunas personas, nos niega el derecho a otras como a mí, violentando la decisión de aquellos que de buena fe y sustentados en la confianza legítima decidimos hacer parte de ese concurso.

Dolorosamente con esa decisión la CNSC nos hizo ver que la expectativa de la Ley 1960 de 2019 no se cumplirá y que participar en concurso de ascenso es desventajoso, ya que, a pesar de demostrar nuevamente el mérito y las calidades, las listas de mérito producto de

estos no tienen la misma validez que sus equivalentes de concurso abierto en el sistema de carrera administrativa.

Es decir que nos presentamos a un número de vacantes más limitado (solo el 30% del total ofertado), nos enfrentamos a otros aspirantes que han demostrado ya sus méritos y calidades (inscritos en carrera administrativa) y adicionalmente sin la posibilidad de que ese concurso nos brinde la expectativa posterior de acceder a vacantes definitivas basados en nuestro mérito (inoperancia de las listas de elegibles en ascenso).

Y de otro lado, la Sala Plena de la CNSC, en sesión del 22 de septiembre de 2020, aprobó el Criterio Unificado USO DE LISTAS DE ELEGIBLES PARA EMPLEOS EQUIVALENTES, así:

“En cumplimiento del artículo 6 de la Ley 1960 de 2019, las listas de elegibles producto de un proceso de selección se usarán para proveer vacantes definitivas de los “mismos empleos” o “empleos equivalentes”, en los casos previstos en la Ley⁴

Para efecto del uso de listas se define a continuación los conceptos de “mismo empleo” y “empleo equivalente”:

- **MISMO EMPLEO.**

Se entenderá por “mismos empleos”, los empleos con igual denominación, código, grado, asignación básica mensual, propósito, funciones, mismos requisitos de estudio y experiencia reportados en la OPEC, ubicación geográfica y mismo grupo de aspirantes⁵; criterios con los que en el proceso de selección se identifica el empleo con un número de OPEC.

- **EMPLEO EQUIVALENTE.**

Se entenderá por empleos equivalentes aquellos que pertenezcan al mismo nivel jerárquico, tengan grado salarial igual, posean el mismo requisito de experiencia, sean iguales o similares en cuanto al propósito principal o funciones, requisitos de estudios y competencias comportamentales y mismo grupo de referencia³ de los empleos de las listas de elegibles.

Para analizar si un empleo es equivalente a otro, se deberá:

PRIMERO: *Revisar las listas de elegibles vigentes en la entidad para determinar si existen empleos del mismo nivel jerárquico y grado del empleo a proveer.*

SEGUNDO: *Identificar qué empleos de las listas de elegibles poseen los **mismos** o **similares** requisitos de estudios del empleo a proveer.*

Para el análisis, según corresponda, se deberá verificar:

⁴ Vacantes generadas por modificación de planta, o por las causales del artículo 41 de la Ley 909 de 2004.

⁵ Mismo Grupo de Aspirantes: Grupo de aspirantes a quienes se les evalúa las mismas competencias (mismo cuadernillo); y a quienes se les califica con los mismos parámetros estadísticos y el mismo ponderado (mismo sistema de calificación). ³

Mismo Grupo de Referencia o Normativo: Grupo al que se aplica el mismo cuadernillo y se califica agrupado. Por lo tanto, es un agregado estadístico que será empleado para obtener la calificación estandarizada (usualmente basada en el cálculo de la media y desviación típica).

- a. Que la formación exigida de educación primaria, secundaria o media (en cualquier modalidad) en la ficha del empleo de la lista de elegibles corresponda a la contemplada en la ficha del empleo a proveer.
- b. Que para los cursos exigidos en la ficha del empleo de la lista de elegibles la temática o el área de desempeño sea igual o similar a la contemplada en la ficha del empleo a proveer y la intensidad horaria sea igual o superior.
- c. Que la disciplina o disciplinas exigidas en la ficha del empleo de la lista de elegibles estén contempladas en la ficha del empleo a proveer.
- d. Que el NBC o los NBC de la ficha del empleo de la lista de elegibles este contemplado en la ficha del empleo a proveer.
- e. Que la disciplina o disciplinas de la ficha del empleo de la lista de elegibles pertenezca al NBC o los NBC de la ficha del empleo a proveer.

NOTA: Cuando el requisito de estudios incluya título de pregrado o aprobación de años de educación superior, según corresponda, se deberá seleccionar las listas de elegibles con empleos cuyos requisitos de estudios contienen **al menos** una disciplina o núcleo básico del conocimiento de los requisitos de estudio del empleo a proveer.

TERCERO: Verificar si los empleos de las listas de elegibles anteriormente seleccionados poseen los mismos requisitos de experiencia del empleo a proveer, en términos de tipo y tiempo de experiencia.

En caso de que los requisitos del empleo incluyan equivalencias entre estudios y experiencia, el estudio se podrá efectuar sobre la equivalencia aplicada establecida en el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales.

CUARTO: Con los empleos seleccionados anteriormente, se deberá identificar los elementos que determinan la razón de ser de cada uno de los empleos, el **propósito principal** y las **funciones esenciales**, esto es las que se relacionan directamente con el propósito.

Una vez seleccionados los elementos anteriormente descritos, se deberá revisar que la acción de al menos una (1) de las funciones o del propósito principal del empleo de la lista de elegibles contemple la misma acción de alguna de las funciones o del propósito del empleo a proveer.

Entendiéndose por “acción” la que comprende el verbo y el aspecto o aspectos sobre el que recae este, sin que esto implique exigir experiencia específica, la cual se encuentra proscrita en el ordenamiento jurídico colombiano. Por ejemplo, las funciones “proyectar actos administrativos en temas de demandas laborales” y “proyectar actos administrativos en carrera administrativa” contemplan la misma “acción” que es **proyectar actos administrativos** y por lo tanto, los dos empleos poseen funciones similares.

QUINTO: Verificar qué empleos a analizar poseen iguales o similares requisitos en cuanto a competencias comportamentales para lo cual se deberá verificar que al menos una (1) competencia comportamental común del empleo de la lista de elegibles coincida con alguna de las competencias comunes del empleo a proveer y que al menos una (1) competencia comportamental por nivel jerárquico del empleo de la lista de elegibles coincida con alguna de las competencias por nivel jerárquico del empleo a proveer.

Los empleos que hayan sido identificados como equivalentes en la planeación de los Procesos de Selección, se tratarán como un mismo grupo de referencia o grupo normativo.”

Así las cosas y sentado ese precedente (el proceso “Distrito 4” es uno de los primeros en realizarse después de la entrada en vigencias de la Ley 1960 de 2019 y por lo tanto donde

se está ejecutando por primera vez lo dispuesto en el Acuerdo 165 de 2020), los funcionarios de carrera aprendimos “a las malas” con esta experiencia que inscribirse en un concurso de ascenso no genera expectativas de movilidad a cargos superiores y no es una “buena idea” participar de ellos en el futuro. La mayoría de nosotros lamentamos ahora la falta de transparencia y de publicidad en las condiciones integrales del proceso de selección para de esa forma haber optado por la inscripción al concurso abierto, teniendo así una doble posibilidad de acceso a un cargo público superior: el de la vacante por la que concursamos o el de una vacante equivalente surgida con posterioridad.

¿Cuál es la ventaja o beneficio entonces, de concursar en modalidad de ascenso?, si así las cosas la única posibilidad que tenemos quienes de buena fé, concursamos en esa opción para acceder al cargo es que, quien ocupó el primer lugar en cada lista, renuncie, no pase el período de prueba o fallezca para que el resto de quienes conformamos cada lista, tengamos alguna oportunidad para ser nombrados y que esos hechos ocurran dentro de los dos años de vigencia de las listas.

ANÁLISIS DE LA INCONSTITUCIONALIDAD DE LAS DISPOSICIONES DE LA CNSC

Análisis del Acuerdo CNSC 165 de 2020

El primer argumento de la CNSC para descartar el uso de listas de elegibles en la modalidad de ascenso para la provisión de vacantes no convocadas surgidas con posterioridad al concurso de méritos Distrito 4 son los numerales 10 y 15 del artículo 2 del Acuerdo CNSC 165 de 2020, los cuales dicen lo siguiente:

“10. Firmeza de la posición en la Lista de Elegibles: *Se configura cuando se otorga efectos jurídicos particulares a los elegibles que no se encuentren inmersos en alguna de las causales o situaciones previstas en los artículos 14 y 15 del Decreto Ley 760 de 2005, o las normas que los modifiquen o sustituyan.*

Los elegibles cuya posición en la lista adquiera firmeza individual, tienen derecho a ser nombrados en las vacantes convocadas o en nuevas vacantes del mismo empleo o de empleos equivalentes, precisando que en los concursos de ascenso los elegibles tienen derecho a ser nombrados solo en las vacantes ofertadas en el mismo concurso. (subrayado fuera de texto original).

15. Lista de Elegibles agotada para concursos de ascenso: *Es la lista que después de la provisión efectiva del empleo para la cual se conformó, no podrá ser utilizada para la provisión de nuevas vacantes.* (subrayado fuera de texto original).

Así pues, bajo ese argumento, la CNSC dice que las listas de elegibles del concurso de ascenso no “valen” como listas de elegibles, pero eso es a todas luces inconstitucional por ser vulnerador de derechos y principios y apartarse de la ley, es además incongruente con lo postulado en el mismo acuerdo:

Es inconstitucional porque prescinde del mérito al volver inoperantes las listas de elegibles en modalidad de ascenso, las cuales cumplieron con todas las fases de un concurso de méritos, mecanismo dispuesto para la selección de merecimiento en la carrera administrativa.

Es inconstitucional porque no respeta las reglas fijadas para el acceso y ascenso en la

carrera administrativa al descartar el mérito como principio rector de la provisión del empleo público. Si bien pretende hacer uso de las listas de elegibles de los procesos de concurso abierto, está discriminando las listas de elegibles del concurso de ascenso, el cual también es un proceso meritocrático (porque si no lo fuera sería inconstitucional) y sus listas son el reflejo de las calidades profesionales y académicas de quienes las conforman. Estas últimas son el reflejo de lo que se pretende sea la carrera administrativa. Así mismo, al discriminarlas, va en contra del principio de igualdad al no tener como fundamento la meritocracia, e imposibilita que los ciudadanos que demostraron sus capacidades y derechos a ascender en el empleo público lo puedan hacer.

Por lo tanto, va en contra de la Constitución y los derechos en ella plasmados, va en contra de los principios rectores de la función pública y va en contra de la línea jurisprudencial que ha fijado la Corte Constitucional a lo largo de varios años.

Es opuesto a la Ley 1960 de 2019, cuyo fin era impulsar el sistema de carrera administrativa, al frustrar la expectativa de escalar en el empleo público y a ascender en funciones y remuneración; se opone a la profesionalización y especialización de los funcionarios públicos, que no encontrarán estabilidad total ya que no les es permitido ascender en su entidad, viéndose restringidos a prácticas “mercenarias”.

Es opuesto a la Constitución y la ley al desbordar sus funciones y no subordinarse a las primeras: no acota sus libertades de configuración e introduce aspectos que no se encuentran en la ley por inconstitucionales.

No respeta el debido proceso en los concursos de mérito porque no fija unas reglas claras y las mantiene, porque no es transparente y publicita todos los aspectos relevantes de los concursos y porque demuestra improvisación sobre la marcha. Viola el principio de confianza legítima al haber publicitado el numeral 4 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004 y después de surtidas todas las etapas del proceso decidir saltarse la ley.

Es opuesto a toda la jurisprudencia porque no comprende que la Constitución Política de Colombia fijó reglas claras para la carrera administrativa basadas en unos principios de mérito e igualdad, donde el objetivo es el mejoramiento de la función pública y ese es el producto de la especialización, el conocimiento y reconocimiento de las entidades por parte de sus funcionarios.

Está en contraposición incluso de su mismo Acuerdo⁶, en el que en su numeral 9 del artículo 2 describe las listas de elegibles para empleos equivalentes como el resultado de las convocatorias de concurso mixto. Está en contraposición de su artículo 8 en donde describe el uso de las listas de elegibles de manera global y sin hacer discriminaciones, como pretende hacerlo ahora al diferenciar entre un mérito “más meritorio” (listas abiertas) y uno más desechable (listas de ascenso).

¿Acaso el concurso de ascenso no es de mérito? ¿Sus listas de elegibles, resultado final de todas las etapas de un concurso de carrera administrativa no son de mérito? Lo cierto es que la respuesta a esas cuestiones es que sí, sí son de mérito. Son el resultado de pruebas rigurosas, en las que se validaron el mérito y las calidades de los participantes, en las que los puntajes finales corresponden a un criterio objetivo bajo condiciones igualitarias

⁶ Acuerdo CNSC 165 de 2020.

con un concurso de tipo abierto: en donde se evaluaron igual número de componentes (pruebas funcionales básicas y específicas, pruebas comportamentales, valoración de antecedentes, etc.) y en las que se calificó bajo los mismos criterios y estándares de evaluación. No fueron pruebas más cortas o de menor dificultad que las del concurso abierto, y quienes las tomamos lo hicimos igual que ellos amparados en el principio de la confianza legítima que nos inspiraron la Ley 909 de 2004 y la Ley 1960 de 2019 referenciadas en el Acuerdo 0002 de 2021 respecto al uso de listas de elegibles de la convocatoria 1485 de 2021.

Análisis argumento 70/30.

El segundo argumento de la CNSC para descartar el uso de listas de elegibles de ascenso es la regla de una cota máxima de 30% de vacantes ofrecidas en la modalidad de ascenso en los concursos de tipo mixto.

El argumento carece de pertinencia y raciocinio porque no se está tratando aquí esa regla de distribución de los concursos mixtos: lo que se está discutiendo es la provisión de vacantes no convocadas surgidas con posterioridad a un concurso de méritos. Invocar ese argumento es lo que coloquialmente se conoce como “mezclar peras con manzanas”.

La CNSC cae en la confusión al no comprender que el uso de listas de elegibles para la provisión de vacantes no convocadas en los concursos no hace parte del concurso y por lo tanto la regla que citan no le aplica.

Un ejemplo simple para entender la confusión en la que se encuentra la CNSC es el siguiente:

Según el artículo 2 de la Ley 1960 de 2019 (que modificó el artículo 29 de la ley 909 de 2004), bajo el cumplimiento de ciertas condiciones los concursos mixtos se convocarán teniendo en cuenta una repartición así: 30% de las vacantes a proveer irán al concurso de ascenso y el 70% al concurso abierto. Así las cosas, en un concurso mixto de una entidad “X”, compuesto por 100 vacantes, 70 deberán ir al concurso abierto y las restantes 30 al concurso de ascenso. Esa es la regla general para el concurso de tipo mixto y en ningún caso el concurso de ascenso podrá tener una asignación superior al 30% de las vacantes a proveer mediante el mismo. Esto último es una restricción para el concurso de ascenso.

Por otro lado, está el artículo 6 de la misma norma (que modificó el artículo 31 de la Ley 909 de 2004 en su numeral 4) que estipula que con las listas de elegibles producto de las pruebas de la CNSC se cubrirán en estricto orden de mérito las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados que surjan con posterioridad a los concursos. Es decir, que, si después de un concurso surgen vacantes definitivas y hay listas de elegibles vigentes, estas últimas sirven para proveer definitivamente esas vacantes.

Si en el ejemplo las vacantes surgidas con posterioridad al concurso son 50, estas deberán ser provistas según la norma haciendo uso de las listas de elegibles vigentes producto de los concursos que hayan sido llevados a cabo en la entidad. Al respecto, en la ley solamente se establece que esas vacantes serán provistas en estricto orden de mérito y no se establecen porcentajes de repartición entre listas de elegibles según su modalidad 70/30.

Bajo el supuesto que la ley estableciera la obligación de hacer una repartición de esas

vacantes siguiendo la misma regla que para un concurso de tipo mixto, habría que repartir 70/30 esas vacantes, otorgándole a las listas de concurso abierto un total de 35 vacantes y a las listas de concurso de ascenso 15 vacantes. Pero no podría en ese caso, como argumenta la CNSC decirse que para el concurso de ascenso ya se asignó el 30 % de las vacantes en el proceso y que por lo tanto no se le pueden asignar más. Es un hecho incuestionable que 30 vacantes no equivalen al 30% de 150 vacantes totales (concurso + no convocadas).

Empero, la ley no establece reglas de repartición de vacantes definitivas surgidas con posterioridad a los concursos, por lo que invocar ese argumento es arbitrario y va en contra de los principios de transparencia, publicidad, imparcialidad y confianza legítima y no se ajusta al orden constitucional al descartar el mérito y la igualdad como ejes rectores del ingreso y el ascenso en la carrera administrativa. La ley únicamente establece el mérito como regla para la provisión de esas vacantes.

El mérito y la igualdad

¿Qué diferencia hay entonces entre los concursantes que inscritos en carrera administrativa se presentaron al concurso de méritos, pero unos lo hicieron en el abierto y otros en el de ascenso? ¿No tienen mérito los segundos por haberse presentado al concurso de ascenso? ¿Se tiene mérito solo por haberse presentado a pruebas en las que había un mayor número de inscritos, o porque se competía con aspirantes externos? Los inscritos en carrera administrativa que participaron del concurso abierto también irían por un ascenso en ese caso. Entonces ¿por qué su proceso en el concurso si sirve y no se les anula el mérito al estar ya inscritos en la carrera administrativa?

Aquellos que nos presentamos a concurso de ascenso no obtenemos un reconocimiento por el mérito alcanzado al quedar en una lista de elegibles. ¿Entonces qué es el mérito en la carrera administrativa? ¿El quedar en una lista de elegibles como resultado de un concurso de carrera administrativa, pero solo si se participa de un concurso abierto? ¿Qué es entonces una lista de elegibles? ¿Qué es entonces la carrera administrativa? ¿Para qué entonces la ley 1960 de 2019, creó la figura del concurso de ascenso si las listas resultantes de esa modalidad son inaplicables?

¿Solo se obtiene mérito en un concurso si se compite por una vacante en la que hay un gran número de participantes? ¿No tenían mérito entonces los ganadores del concurso de ascenso y que ya se posesionaron en la vacante por la cual concursaron? ¡Hacer discriminaciones de ese calibre es totalmente arbitrario e inconstitucional!

Lo cierto es que el puntaje de mérito no lo determina la cantidad de aspirantes contra los que se compite: lo determinan el desempeño en las pruebas y las calidades profesionales. El mérito es una cuestión individual, no depende del número de aspirantes de la vacante ni de qué tan “buenos” o “malos” son los competidores. No es que, por haberse enfrentado a un mayor número de aspirantes, el puntaje de un concursante de abierto sea menor que el de un concursante de ascenso y así tenga desventaja. ¿O es acaso que las listas abiertas, con mayor número de inscritos, obtuvieron puntajes de mérito más bajos que las listas del concurso de ascenso por haber competido con más aspirantes?

La aplicación de un criterio así pues, dá por creación de la CNSC y no de la ley, una ventaja desigual a los personas que están en listas de elegibles en la modalidad de concurso

abierto, pudiendo darse el caso al aplicar el Acuerdo objeto de reproche legal que una persona con inferior puntaje, experiencia o requisitos sean nombrada en un cargo vacante en desmedro de otra de lista de elegibles de ascenso con mejor puntaje, experiencia o requisitos concediendo a los participantes del concurso abierto una preponderancia irracional, ya que son ellos los que dominan los primeros lugares en orden de mérito de los elegibles no nombrados y los que tienen las primeras posibilidades en la provisión de vacantes no convocadas según el criterio de la CNSC. ¿Se vulnera entonces el principio de mérito e igualdad al hacer uso de las listas de elegibles en modalidad de ascenso, o más bien se configura la falta a los principios constitucionales al excluirlas?

VULNERACION DEL DERECHO DE PETICIÓN

La vulneración a este derecho fundamental por parte de la CNSC, se materializó al no dar respuesta a fondo dentro del término legal a los radicados ante esa entidad.

Es pertinente, en este punto indicar que el derecho de petición es un derecho consagrado en la misma constitución nacional que en su artículo 23 señala:

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

El artículo 5 del Código contencioso administrativo (hoy Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, ley 14307 de 2011) viene a desarrollar este principio constitucional en los siguientes términos:

«En sus relaciones con las autoridades toda persona tiene derecho a:

1. Presentar peticiones en cualquiera de sus modalidades, verbalmente, o por escrito, o por cualquier otro medio idóneo y sin necesidad de apoderado, así como a obtener información y orientación acerca de los requisitos que las disposiciones vigentes exijan para tal efecto.

Las anteriores actuaciones podrán ser adelantadas o promovidas por cualquier medio tecnológico o electrónico disponible en la entidad, aún por fuera de las horas de atención al público.

2. Conocer, salvo expresa reserva legal, el estado de cualquier actuación o trámite y obtener copias, a su costa, de los respectivos documentos.

3. Salvo reserva legal, obtener información que repose en los registros y archivos públicos en los términos previstos por la Constitución y las leyes.

4. Obtener respuesta oportuna y eficaz a sus peticiones en los plazos establecidos para el efecto.

(...)»

En el aspecto puntual la norma que regula el derecho de petición es la ley 1755 de 2015 que modificó la ley 1437 de 2011 para desarrollar y reglamentar el derecho de petición.

Toda persona puede hacer una petición a las autoridades sin importar que se trate de menores de edad. Al respecto dice el inciso primero del artículo 13 de la ley 1437:

«Toda persona tiene derecho a presentar peticiones respetuosas a las autoridades, en los términos señalados en este código, por motivos de interés general o particular, y a obtener pronta resolución completa y de fondo sobre la misma.»

Cuando la norma habla de toda persona no está haciendo distinción ni discriminación alguna.

El derecho de petición se puede utilizar para solicitar para distintos propósitos que señala el artículo 13 de la ley 1755 del 2015:

- Para solicitar el reconocimiento de un derecho
- La intervención en un asunto en particular de una autoridad, entidad o funcionario
- **Para solicitar que se resuelva una situación jurídica**
- Para solicitar que se preste un servicio
- **Para requerir información**
- Para consultar, examinar y requerir copias de documentos
- Para formular consultas
- Para presentar quejas y denuncias
- Para hacer reclamos
- Para interponer recursos
- Etc.

El artículo 14 de la ley 1437 de 2011 señala el plazo que la entidad petitionada tiene para responder:

«Salvo norma legal especial y so pena de sanción disciplinaria, toda petición deberá resolverse dentro de los quince (15) días siguientes a su recepción. Estará sometida a término especial la resolución de las siguientes peticiones:

1. Las peticiones de documentos y de información deberán resolverse dentro de los diez (10) días siguientes a su recepción. Si en ese lapso no se ha dado respuesta al peticionario, se entenderá, para todos los efectos legales, que la respectiva solicitud ha sido aceptada y, por consiguiente, la administración ya no podrá negar la entrega de dichos documentos al peticionario, y como consecuencia las copias se entregarán dentro de los tres (3) días siguientes.

2. Las peticiones mediante las cuales se eleva una consulta a las autoridades en relación con las materias a su cargo deberán resolverse dentro de los treinta (30) días siguientes a su recepción.»

En los casos en que no sea posible dar respuesta a la petición, **el petitionado debe informar tal hecho al solicitante antes de que venza el plazo que tiene para responder, indicando el plazo en el cual atenderá su petición**, plazo que en ningún caso podrá ser el doble del considerado inicialmente por la ley y la CNSC no ha hecho esto, como advierte la SDH señalando que no le ha dado respuesta alguna sobre los radicados vencidos.

Es importante anotar que el funcionario no puede rechazar una petición argumentando que es inadecuada o incompleta, sino que deberá indicar al peticionario lo que le hace falta sin exigir documentos o requisitos que no sea necesarios o que no sea pertinentes:

«La autoridad tiene la obligación de examinar integralmente la petición, y en ningún caso la estimará incompleta por falta de requisitos o documentos que no se encuentren dentro del marco jurídico vigente, que no sean necesarios para resolverla o que se encuentren dentro de sus archivos.»

No es necesario que en el derecho de petición se enuncie una ley ni que el documento presentado lleve el título «Derecho de petición»; la simple solicitud elevada ante la respectiva entidad constituye un derecho de petición.

Dice el artículo 21 de la ley 1437 de 2011:

«Si la autoridad a quien se dirige la petición no es la competente, se informará de inmediato al interesado si este actúa verbalmente, o dentro de los cinco (5) días siguientes al de la recepción, si obró por escrito. Dentro del término señalado remitirá la petición al competente y enviará copia del oficio remisorio al peticionario o en caso de no existir funcionario competente así se lo comunicará. Los términos para decidir o responder se contarán a partir del día siguiente a la recepción de la Petición por la autoridad competente.»

No responder o no atender un derecho de petición constituye una falta disciplinaria, tal como lo advierte el artículo 31 de la ley 1437 de 2011:

«La falta de atención a las peticiones y a los términos para resolver, la contravención a las prohibiciones y el desconocimiento de los derechos de las personas de que trata esta Parte Primera del Código, constituirán falta para el servidor público y darán lugar a las sanciones correspondientes de acuerdo con el régimen disciplinario.»

PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA

a) **Procedencia:**

Respecto de la procedencia de la Acción de Tutela para salvaguardar los derechos fundamentales de la persona que se encuentran en listas de elegibles, el máximo órgano de lo constitucional por medio de la Sentencia T-682 de 2016, determinó que los mecanismos ordinarios no proporcionan una eficaz y pronta protección a los derechos que se pretenden proteger, así:

*“3.3. 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 lo anterior, 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.*

*3.4. 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”.***

3.5. La procedencia de la acción de tutela para anular los actos de las autoridades públicas cuando desconocen los mecanismos de selección establecidos en los concursos públicos,

tiene una inescindible relación con la necesidad de proteger los derechos fundamentales a la igualdad, al trabajo y debido proceso, los cuales en la mayoría de las ocasiones, no pueden esperar el resultado de un proceso ordinario o contencioso administrativo.” (Resaltado fuera del texto).

Asimismo, la Corte en Sentencia T-340 de 2020 expresó lo siguiente sobre la procedencia de la acción de tutela como mecanismo de protección de derechos en los concursos de mérito:

“Ahora bien, desde una perspectiva general, la Corte ha sostenido que, pese a la existencia de las vías de reclamación en lo contencioso administrativo, existen dos hipótesis que permiten la procedencia excepcional de la acción de tutela. La primera, se presenta cuando existe el riesgo de ocurrencia de un perjuicio irremediable, causal que tiene plena legitimación a partir del contenido mismo del artículo 86 del Texto Superior y, por virtud de la cual, se le ha reconocido su carácter de mecanismo subsidiario de defensa judicial. Y, la segunda, cuando el medio existente no brinda los elementos pertinentes de idoneidad y eficacia para resolver la controversia, a partir de la naturaleza de la disputa, de los hechos del caso y de su impacto respecto de derechos o garantías constitucionales.

Para la Sala, el cambio normativo surgido con ocasión de la expedición de la Ley 1960 de 2019, regula la situación jurídica no consolidada de las personas que ocupaban un lugar en una lista de elegibles vigente que excedía el número de vacantes ofertadas, por lo que las entidades u organismos que llevaron a cabo los concursos deberán hacer uso de estas, en estricto orden de méritos, para cubrir las vacantes definitivas en los términos expuestos en la referida ley”

Sobre la segunda hipótesis, la Sentencia T-059 de 2019, en el marco de los concursos de mérito dijo lo siguiente:

“Particularmente, cuando se trata de concursos de méritos, la jurisprudencia ha sido consistente en afirmar que los medios de defensa existentes ante la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo no siempre son eficaces, en concreto, para resolver el problema jurídico planteado, pues generalmente implica someter a ciudadanos que se presentaron a un sistema de selección que se basa en el mérito a eventualidades, tales como que (i) la lista de elegibles en la que ocuparon el primer lugar pierda vigencia de manera pronta o, (ii) se termine el período del cargo para el cual concursaron, cuando éste tiene un periodo fijo determinado en la Constitución o en la ley. En ese sentido, la orden del proceso de nulidad y restablecimiento del derecho no estaría relacionada con la efectividad del derecho al acceso de cargos públicos, sino que implicaría una compensación económica, situación que[,] a todas luces, no implica el ejercicio de la labor que se buscaba desempeñar y significa consolidar el derecho de otra persona que, de acuerdo con el mérito, no es quien debería estar desempeñando ese cargo en específico. (...)”

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

previstos en el artículo 209 de la Constitución. (...)”

En ese sentido, aunque la suscrita puede contar con otros medios de defensa, estos no resultan óptimos para la protección de mis derechos fundamentales ni para producir el nombramiento en un cargo equivalente de forma pronta, considerando todos los requisitos para su presentación y el término de resolución judicial que debido a la congestión es bastante largo, como lo sería por ejemplo, el ejercer acción de nulidad simple ante el Consejo de Estado.

b) Inmediatez

La presente acción constitucional se está ejerciendo luego de un tiempo prudencial posterior a la firmeza de las listas de elegibles, la provisión de las vacantes ofertadas y después de haber solicitado directamente a la Comisión Nacional del Servicio Civil que aplique lo dispuesto en la Constitución Política de Colombia, la Ley 909 de 2004, la Ley 1960 de 2019 y el Acuerdo 0002 de 2021, respecto a la provisión de vacantes definitivas no convocadas en el concurso 1485 de 2021, y de haber solicitado a la Secretaría Distrital de Hacienda de Bogotá el nombramiento en una de las vacantes definitivas de Profesional Especializado Código 222-Grado 27, haciendo uso de las listas de elegibles para empleos equivalentes.

c) Perjuicio irremediable

En consonancia con lo expuesto en las líneas anteriores, las listas de elegibles tienen una vigencia establecida en la ley, la cual es de dos años. Tal y como se explicó, mi lista ya hace parte del Banco Nacional de Listas de Elegibles y se encuentra en firme desde el 29 de noviembre de 2021, por lo tanto, el término de vigencia cada vez se acorta más y existe el riesgo de sufrir un perjuicio irremediable por la negativa de la CNSC de hacer uso de listas de elegibles de la modalidad de ascenso, restringiendo esa posibilidad únicamente a las listas de elegibles de la modalidad abierto.

En ese sentido, de procederse a ventilar el presente asunto ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo, con los problemas de congestión judicial que deben ser conocidos por su señoría, existe una alta probabilidad de que la lista expire antes de tener un pronunciamiento judicial de fondo o que se genere el nombramiento de un aspirante con un mérito menor que el mío en una de las vacantes en cuestión. En consecuencia, solo la acción de tutela puede evitar este perjuicio irremediable de la vulneración de mis derechos fundamentales.

De otro lado, y como se expuso, en la actualidad ya se me está causando un perjuicio, en consideración a que el nombramiento y posesión en el cargo no se ha efectuado, lo cual implica que yo no pueda estar disfrutando de la remuneración y demás derechos laborales.

d) Vulneración de derechos fundamentales

La Corte Constitucional, en sentencias T-402 de 2012 y T-152 de 2012, determinó que la omisión o negación a efectuar un nombramiento de una persona en periodo de prueba con fundamento en una lista de elegibles que ha cobrado firmeza **constituye una violación al derecho fundamental al trabajo, al debido proceso, y al acceso a cargos públicos.** (Negrilla fuera de texto)

Al respecto la Corte, en la referida sentencia T-402 de 2012 consideró:

“Bajo esa orientación, ha dicho la Corte que cuando se impide el derecho legítimo que tienen las personas seleccionadas en los procesos de concurso de méritos a ser nombradas en los cargos para los cuales participaron, se vulneran sus derechos al debido proceso, a la igualdad y al trabajo. (...)”

Como mi caso se identifica con el supuesto de hecho establecido por la Corte, habida cuenta que pese a existir listas de elegibles vigentes y vacantes definitivas de empleos equivalentes, la CNSC se niega a hacer uso de las listas de elegibles en modalidad de ascenso, vulnerando así el mérito de quienes hacemos parte de ellas. Así mismo, la Entidad no ha adelantado las actuaciones administrativas correspondientes para proveerlas, desconociendo así mis derechos y los principios constitucionales que rigen la carrera administrativa y la función pública, por lo que la vulneración a los derechos mencionados es más que evidente.

SOLICITUD ESPECIAL DE VINCULACIÓN

Solicito de manera respetuosa, se vincule a la presente acción constitucional a la Secretaria Distrital de Hacienda SHD, para que manifieste como es cierto sí o no, que la Entidad nombró al señor Hurtado por orden de la CNSC y en mi caso toda vez que la misma comisión no autoriza el uso de la lista de elegibles donde me hallo, y que no nos ha nombrado en uno de los cargos equivalentes vacantes de PROFESIONAL ESPECIALIZADO, Código 222, Grado 21 que existen actualmente en la Entidad.

PRETENSIONES

Que, se restablezcan los derechos fundamentales A LA IGUALDAD, DERECHO DE PETICION, DEBIDO PROCESO ADMINISTRATIVO, ACCESO A CARGOS Y FUNCIONES PÚBLICAS VIA MERITO, ASÍ COMO A LOS PRINCIPIOS DE CONFIANZA LEGÍTIMA, BUENA FE Y SEGURIDAD JURÍDICA Y EL PRINCIPIO DE INESCINDIBILIDAD DE LA NORMA RESPECTO A LA LEY 1960 DE 2019 Y LOS QUE EL DESPACHO CONSIDERE PERTINENTES, VULNERADOS O AMENAZADOS.

Teniendo en cuenta lo expuesto hasta el momento, de manera respetuosa elevo ante su Honorable Despacho las siguientes solicitudes:

Primero: TUTELAR los derechos fundamentales a la igualdad, derecho de petición, debido proceso, acceso a cargos públicos, confianza legítima, buena fe y seguridad jurídica y el principio de inescindibilidad de la norma respecto a la ley 1960 de 2019.

Segundo: ORDENAR a la COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC, respetar los principios constitucionales de mérito e igualdad en la carrera administrativa y que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación del respectivo fallo de tutela, autorice a la SDH hacer uso de lista de elegible en la modalidad de ascenso conformada mediante Resolución No. CNSC 2021RES-400.300.24-4692 del 09 de noviembre de 2021, para la provisión de vacantes definitivas no convocadas en el proceso 1485 de 2021, tanto para “mismos empleos” como para “empleos equivalentes”.

Cuarto: Como consecuencia de lo anterior ORDENAR a la SECRETARÍA DISTRITAL DE HACIENDA DE BOGOTÁ D.C., que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación del respectivo fallo de tutela, proceda a efectuar mi nombramiento en periodo de prueba en un empleo equivalente en una de las vacantes definitivas a la fecha.

COMPETENCIA

Teniendo en cuenta que las entidades demandadas gozan de personería jurídica, es usted competente señor Juez para conocer del presente asunto de conformidad con lo establecido en el Decreto 1983 de 2017.

MANIFESTACIÓN JURAMENTADA

Bajo la gravedad del juramento manifiesto que los hechos mencionados en esta acción son ciertos, y que no he interpuesto igual acción por los mismos hechos.

PRUEBAS

1. Copia documento de identificación.
2. Acuerdo 0002 de 2021, por el cual se convoca el concurso de méritos No. 1485 de 2021.Link:
https://historico.cnsc.gov.co/DocumentacionCNSC/Convocatorias_2020/Distrito_4/Normatividad/ENE/ACUERDO%20002%20DE%20ENERO%2014%20DE%202021%20SEC.%20HACIENDA.pdf
3. Lista de elegibles conformada mediante Resolución No. CNSC 2021RES-400.300.24-4692 del 09 de noviembre de 2021, expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil (Anexo 1).
4. Resolución SDH-000461 del 24 de noviembre de 2022 (Anexo 2)
5. Resolución STAHU – 000002 del 4 de enero de 2023 (Anexo 3)
6. Respuesta de la SDH - 2023EE01980901 AE (Anexo 4)
7. Solicitud radicado 2023RE060771 16-03-2023 CNSC Derecho a igualdad (Anexo 5)
8. Respuesta CNSC No. 2023RS008568 del 9 de febrero del 2023 (Anexo 6)

NOTIFICACIÓN Y DOMICILIO

Accionante: Miguel Angel Quinche Chivatá, autorizo ser requerida y notificada en la dirección de correo electrónico: maquinche_1@hotmail.com
Teléfono celular 3115812906
Domicilio: Calle 44 C 45 – 28 Int. 5 Apto. 201

Accionada: Comisión Nacional del Servicio Civil, en la dirección de correo electrónico notificacionesjudiciales@cnscc.gov.co, Teléfono: 6013259700 o en la Carrera 16 No. 96 – 64 Piso 7 de la ciudad de Bogotá D.C.

Vinculada: Secretaría Distrital de Hacienda de Bogotá D.C., en la dirección de correo electrónico tutelaycumplimiento@shd.gov.co, Teléfono: 6013385000 o en la Carrera 30 N° 25- 90 Piso 10 (Subdirecciones de Talento Humano y de Gestión Judicial) de la ciudad de Bogotá D.C.

Atentamente.

Miguel Angel Firmado
Quinche digitalmente por
Chivatá Miguel Angel
Quinche Chivatá

Miguel Angel Quinche Chivatá
C.C. 79.106.415