

Señor:
JUEZ DE REPARTO
Palacio de Justicia Municipal
ofjdsbuc@cendoj.ramajudicial.gov.co
Ciudad

ACCIÓN DE TUTELA

Accionante: MELHEN YASMIN RODRIGUEZ AVELLANEDA
Accionado: DIRECCIÓN DE TRANSITO Y TRANSPORTE DE FLORIDABLANCA-
DTTF- COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL-

MELHEN YASMIN RODRIGUEZ AVELLANEDA, mayor de edad, identificada con cédula de ciudadanía N° 63.368.735 expedida en Bucaramanga, presidente de la ASOCIACION NACIONAL DE EMPLEADOS DE TRANSITO Y TRANSPORTE DE FLORIDABLANCA – ANDETT SUBDIRECTIVA FLORIDABLANCA, Sindicato adscrito a la **DIRECCION DE TRANSITO Y TRANSPORTE DE FLORIDABLANCA**, y miembro activo de la Comisión de Personal de la DTTF como Representante de los empleados acudo a su despacho para solicitarle el amparo constitucional establecido en el Art. 86 de la Constitución Política toda vez que se están violando mis derechos fundamentales a **LA IGUALDAD, TRABAJO, DEBIDO PROCESO, DIGNIDAD HUMANA, ACCESO A CARGOS PÚBLICOS POR CONCURSO DE MÉRITOS, SEGURIDAD SOCIAL, BUENA FE** por los resultados de las listas de elegibles del concurso N° 441 2017- Santander que ofertó la **DIRECCION DE TRANSITO Y TRANSPORTE DE FLORIDABLANCA**. Y que en plena emergencia por la pandemia afecta a nuestras familias.

HECHOS:

PRIMERO: La COMISION NACIONAL DE SERVICIO CIVIL -CNSC adelantó concurso abierto de méritos para proveer de manera definitiva 22 vacantes que de acuerdo a las pautas del concurso concluyeron en 15 OPEC- Oferta Pública de Empleos de Carrera.

SEGUNDO: El día 13 de mayo de 2020 la CNSC hizo público desde su sitio web las listas de elegibles para el concurso 441- 2017-Santander.

TERCERO: Dentro de los empleos sacados a concurso existen 4 OPEC para cuyos cargos los funcionarios en calidad de provisionales se encuentran en pre pensión y otros con fuero sindical, situación que DE MALA FE le va a traer un conflicto económico, laboral y social a la entidad por cuanto tendrán que ser trasladados hasta que se pensionen generando una grave situación de manejo de recurso humano por incompetencia de la jefe de personal que de mala fe ofertó los empleos a concurso.

CUARTO: La ley 1567 de 1998, *Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos* para los empleados del Estado señala la posibilidad de ascenso para lo cual la DTTF debió permitir que a nivel interno de la entidad y con el soporte de la CNSC se convocara a concurso de ascenso para respetar los derechos adquiridos y la estabilidad laboral de los funcionarios, como lo señala:

ARTÍCULO 33. Clasificación de los Planes de Incentivos no Pecuniarios. Las entidades de las órdenes nacional y territorial podrán incluir dentro de sus planes específicos de incentivos no pecuniarios los siguientes: ascensos, traslados, encargos, comisiones, becas para educación formal, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a labor meritoria, financiación de investigaciones programas de turismo social, puntaje para adjudicación de vivienda y otros que establezca el Gobierno Nacional...

QUINTO: Las quince (15) listas de elegibles se identifican por número de resolución y numero de OPEC (Oferta Pública de Empleos de Carrera), así:

1. Resolución N° 5469, OPEC 52089;
2. Resolución 5522, OPEC 11107;
3. Resolución 5459, OPEC 12660;
4. Resolución 5463, OPEC 27293;
5. Resolución 5465, OPEC 27295;
6. Resolución 5460, OPEC 12661;
7. Resolución 5525, OPEC 21576;
8. Resolución 5458, OPEC 12659;
9. Resolución 5470, OPEC 52091;
10. Resolución 5467, OPEC 29175;
11. Resolución 5523, OPEC 52095;
12. Resolución 5466, OPEC 27296;
13. Resolución 5464, OPEC 27294;
14. Resolución 5462, OPEC 27292;
15. Resolución 5468, OPEC 29176;

SEXTO: Los acuerdos por medio de los cuales la CNSC fijo las pautas para el concurso son:

. Acuerdo_20171000001136 del 22-12-2017, “Por el cual se establecen las reglas del Concurso abierto de mérito para proveer definitivamente los empleos vacantes pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de Personal de la DIRECCIÓN DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE DE FLORIDABLANCA, Proceso de Selección N° 441 de 2017- Santander”

. Acuerdo 20181000001926 del 15-6-2018, “Por el cual se aclaran los artículos 13,14,15,39 y 41 del Acuerdo_20171000001136_22-12-2017 que rige el Proceso de Selección N° 441 de 2017- Santander correspondiente a la DIRECCIÓN DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE DE FLORIDABLANCA”

. Acuerdo 20181000003536 del 16-6-2018, “Por el cual se aclaran los artículos 39 y 41 de los Acuerdo_20171000001136_22-12-2017 y Acuerdo 20181000001926 _15-6-2018 que rigen el Proceso de Selección N° 441 de 2017- Santander correspondiente a la DIRECCIÓN DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE DE FLORIDABLANCA”

. Acuerdo 20181000005546 del 19-9-2018, Por el cual se compilan los acuerdos Acuerdo_20171000001136_22-12-2017, Acuerdo 20181000001926 _15-6-2018 y Acuerdo 20181000003536_16-6-2018 que regulan las reglas del Concurso abierto de méritos para proveer definitivamente los empleos vacantes pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de Personal de la DIRECCIÓN DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE DE FLORIDABLANCA, Proceso de Selección N° 441 de 2017- Santander”

. Acuerdo 20191000000246 del 16-1-2019 “Por el cual se aclaran los artículos 3 y 10 del Acuerdo 20181000005546 del 19-9-2018 por el cual se compilan las reglas del concurso que rigen el Proceso de Selección N° 441 de 2017- Santander correspondiente a la DIRECCIÓN DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE DE FLORIDABLANCA”

SEPTIMO: El Acuerdo 1136 **Acuerdo_20171000001136 del 22-12-2017** señala en su artículo 28 EL PUNTAJE APROBATORIO DE LAS PRUEBAS, decidido por voluntad de los funcionarios de la CNSC, ESTE PORCENTAJE DE “65,00” NO LO EXIGE LA NORMA.

ARTÍCULO 28°. PRUEBAS A APLICAR, CARÁCTER Y PONDERACIÓN. De conformidad con lo previsto en el numeral 3 del artículo 31° de la Ley 909 de 2004, las pruebas o instrumentos de selección tienen como finalidad apreciar la capacidad, idoneidad y adecuación del aspirante y establecer una clasificación de los mismos, respecto de las competencias y calidades requeridas para desempeñar con eficiencia las funciones y responsabilidades de un empleo. La valoración de estos factores se efectuará a través de medios técnicos que respondan a criterios de objetividad e imparcialidad, con parámetros previamente establecidos.

En el siguiente cuadro se señalan las pruebas que se aplicarán para los empleos de los diferentes niveles convocados en el presente Proceso de Selección, y los parámetros para cada una de ellas:

NIVEL PROFESIONAL, TECNICO Y ASISTENCIAL

PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE APROBATORIO
Competencias Básicas y funcionales	Eliminatoria	65%	65,00
Competencias Comportamentales	Clasificatorio	15%	No Aplica
Valoración de Antecedentes	Clasificatorio	20%	No Aplica
TOTAL		100%	

PARAGRAFO. En la Guía de Orientación se informará el sistema de calificación que se aplicará a cada empleo, a fin de que el aspirante conozca la forma como será calificada su prueba.

Igual porcentaje se señala en el Artículo 29 *ibidem*, y que fueron compilados en el Acuerdo **Acuerdo 2018100005546 del 19-9-2018.**

El numeral 3 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004 que describe el mencionado acuerdo, es el que especifica la “finalidad” de las pruebas y las “calidades requeridas” por ley, de los candidatos a ser elegidos:

3. Pruebas. Las pruebas o instrumentos de selección tienen como finalidad apreciar la capacidad, idoneidad y adecuación de los aspirantes a los diferentes empleos que se convoquen, así como establecer una clasificación de los candidatos respecto a las calidades requeridas para desempeñar con efectividad las funciones de un empleo o cuadro funcional de empleos.

La valoración de estos factores se efectuará a través de medios técnicos, los cuales deben responder a criterios de objetividad e imparcialidad.

Las pruebas aplicadas o a utilizarse en los procesos de selección tienen carácter reservado, solo serán de conocimiento de las personas que indique la Comisión Nacional del Servicio Civil en desarrollo de los procesos de reclamación.

OCTAVO: ANTONIMIA: El primer Acuerdo expedido por la CNSC que fija las reglas, es decir el Acuerdo Acuerdo_20171000001136 del 22-12-2017, con todas sus modificaciones y las compilaciones efectuadas, se refiere en su artículo 6 a que el concurso se rige por: la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios, el Decreto Ley 760 de 2005; el Decreto Ley 785 de 2005; el Decreto 1083 de 2015, el Decreto 2484 de 2014; la ley 1033 de 2006; y ninguno de estos decretos y leyes hace referencia al “puntaje mínimo aprobatorio para las pruebas eliminatorias”, que se debe dar en la pruebas, exceptuando el Decreto 1083 de 2015 (**Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública**) que señala:

“ARTÍCULO 2.2.19.2.10 Valoración de las pruebas y lista de elegibles. Las pruebas se valorarán en una escala de 0 a 100 puntos, cuyos resultados se ponderarán de acuerdo al peso que se le haya asignado a cada prueba dentro del proceso de

*selección. La lista de elegibles se conformará, en estricto orden de méritos, **con los aspirantes que hayan obtenido un puntaje ponderado igual o superior a 80 puntos***. Resalto propio.

NOVENO: El Decreto 1083 de 2015, Título 6, Artículo 2.2.6.3 numeral 7, de las Convocatorias, en las que le corresponde intervenir a la Comisión Nacional del Servicio Civil” señala:

*7. Sobre las pruebas a aplicar: clase de pruebas; carácter eliminatorio o clasificatorio; **puntaje mínimo aprobatorio para las pruebas eliminatorias**; valor de cada prueba dentro del concurso; fecha, hora y lugar de aplicación. (...)*

Este artículo **NO** hace referencia a algún sistema de carrera, ni general, ni específico, solo se pronuncia respecto de cómo se deben hacer las convocatorias para los concursos y de esta forma se mantiene así hasta el artículo **2.2.6.34. Pero no señala exactamente bajo que puntaje mínimo se deben conformar las listas COMO SI SUCEDER EN OTROS DE SUS APARTES ya revisado por el artículo 2.2.19.2.10.**

DECIMO: La CNSC también interviene en las convocatorias de los concursos de las superintendencias así:

Desde el Capítulo 1, disposiciones reglamentarias del sistema específico de carrera de las superintendencias, Artículo 2.2.19.2.1 a 2.2.19.2.11, el Decreto 1083 de 2015 señala que le corresponde a la CNSC adelantar los procesos **de selección y en su artículo 2.1.19.2.5 indica en su numeral 6**

*“6. Sobre las pruebas a aplicar: Clase de pruebas; carácter eliminatorio o clasificatorio; **puntaje mínimo aprobatorio para las pruebas eliminatorias**; valor porcentual dentro del concurso, fecha, hora y lugar de aplicación de la primera prueba y fecha de resultados.”*

Sin embargo, más abajo dentro del mismo Capítulo en el Artículo 2.2.19.2.10, SI Señala:

*“Valoración de las pruebas y lista de elegibles. Las pruebas se valorarán en una escala de 0 a 100 puntos, cuyos resultados se ponderarán de acuerdo al peso que se le haya asignado a cada prueba dentro del proceso de selección. **La lista de elegibles se conformará, en estricto orden de méritos, con los aspirantes que hayan obtenido un puntaje ponderado igual o superior a 80 puntos.**”*

Situación ambivalente frente a lo que NO se exige en igualdad de condiciones y debido proceso para los concursos que señala el Título 6 del mismo Decreto 1083 de 2015, de los procesos de selección o concursos de los artículos 2.2.6.1 al 2.2.6.34, dejando un vacío jurídico que no puede dejarse pasar por alto MAXIME SI se están vulnerando derechos fundamentales de funcionarios de la DTF como lo es la violación del derecho a **LA IGUALDAD, TRABAJO, DEBIDO PROCESO, DIGNIDAD HUMANA, ACCESO A CARGOS PÚBLICOS POR CONCURSO DE MÉRITOS, SEGURIDAD SOCIAL, BUENA FE.** Vacío este que por no señalarlo claramente para el sistema general de carrera por ANALOGIA debe aplicarse para el concurso *abierto de mérito para proveer definitivamente los empleos vacantes pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de Personal de la DIRECCIÓN DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE DE FLORIDABLANCA, Proceso de Selección N° 441 de 2017.* Por ser la misma CNSC la que aplica para convocar ambos regímenes de carrera señalados. Esa distinción prevé una discriminación injustificada entre los servidores públicos del régimen general de carrera y los servidores públicos de las superintendencias.

Al existir diferencia de trato, desigualdad e inequidad respecto de los valores tenidos en cuenta por la CNSC para presuntamente inventarse unos para un concurso y desconocer el

puntaje de 80 puntos señalados en la norma para el otro, siendo que es la CNSC la que interviene en ambos procesos de selección cuando a convocar concursos se trata; debió para salvaguardar y garantizar el respeto de los derechos y principios constitucionales, legales y administrativos, DESPLEGAR el puntaje contenido en la norma para valorar a los concursantes que piensan llegar a la FUNCION PUBLICA por tratarse de prestar sus servicios al Estado con todas las calidades y exigencias establecidas incluyendo la MORALIDAD de los administrados y de los que administran.

DECIMO PRIMERO: Se debe tener claro que la CNSC NO inicia ni convoca los procesos de las convocatorias del sistema específico de carrera en los concursos de la DIAN (Artículos 2.2.18.1.1 al 2.2.18.8.8) porque le corresponden al Director General de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, DIAN; ni de la AREONAUTICA CIVIL. (Artículos 2.2.20.1.1 a 2.2.20.6.4), que corresponde al Consejo Administrador del Sistema Específico de Carrera de la Aero civil; ni de los personeros (Artículos 2.2.27.1 al 2.2.27.6) que corresponde al Concejo Municipal.

DECIMO SEGUNDO: Las listas fueron publicadas el 13 de mayo de 2020, de esta forma dentro de los 5 días que exige la norma (artículo 14 del Decreto Ley No. 760 de 2005) es decir, el lunes 18 de mayo de 2010, como representante de los empleados miembro de la Comisión de Personal de la DTF, solicité por correo electrónico se declararan desiertas unas listas y se excluyeran unos participantes de las otras por no cumplir el puntaje de 80 puntos del Decreto 1083 de 2015, a lo que decidió la Comisión de personal por mayoría de votos que la solicitud presentada al primer punto lo remitirían a la CNSC y sobre los dos puntos finales resolvieron que no accederían a la petición por referirme a una norma que se aplica es a las superintendencias.

La solicitud elevada se refiere a: (adjunto correo)

En Las quince (15) listas de elegibles PUBLICADAS el 13 de mayo de 2020 en plena situación de emergencia decretada por el Gobierno nacional se puede observar que solo en siete (7) listas los concursantes lograron superar el puntaje de 80 puntos señalado en el Decreto 1083 de 2015, **ARTÍCULO 2.2.19.2.10, Valoración de las pruebas y lista de elegibles. (...)** *La lista de elegibles se conformará, en estricto orden de méritos, con los aspirantes que hayan obtenido un puntaje ponderado igual o superior a 80 puntos.*

De la siguiente forma:

1. Resolución N° 5470, OPEC 52091, con puntaje del primer puesto 87,75;
2. Resolución 5467, OPEC 29175, con puntaje del primer puesto 84,83;
3. Resolución 5523, OPEC 52095, con puntaje del primer puesto 83.15;
4. Resolución 5466, OPEC 27296 con puntaje del primer puesto 82,24;
5. Resolución 5464, OPEC 27294, con puntaje del primer puesto 84,87;
6. Resolución 5462, OPEC 27292, con puntaje del primer puesto 82.74;
7. Resolución 5468, OPEC 29176, con puntaje del primer puesto 83,89;

Razón por la cual de acuerdo al **Decreto 760 de 2005, Art 14 y 15**, solicité a la Comisión de Personal de la DTF, pidiera a la CNSC excluyera de las listas de elegibles de las resoluciones mencionadas, a los concursantes que no superaron lo señalado en el Decreto 1083 de 2015.

DECIMO TERCERO: De las quince (15) listas de elegibles PUBLICADAS el 13 de mayo de 2020 en plena situación de emergencia decretada por el Gobierno nacional se puede observar que en ocho (8) listas ninguno superó lo exigido por el Decreto 1083 de 2015:

1. Resolución N° 5469, OPEC 52089 con puntaje de 74,32;

2. Resolución 5522, OPEC 11107; con puntaje de 72,10;
3. Resolución 5459, OPEC 12660, con puntaje de 75,72;
4. Resolución 5463, OPEC 27293, con puntaje de 78,27;
5. Resolución 5465, OPEC 27295, con puntaje de 77,59;
6. Resolución 5460, OPEC 12661, con puntaje de 77,33;
7. Resolución 5525, OPEC 21576, con puntaje de 75,21;
8. Resolución 5458, OPEC 12659 con puntaje de 74,37,

Razón por la cual solicité a la Comisión de personal de la DTTF, como miembro del cuerpo colegiado se pidiera a la CNSC se declararan desiertas, si bien es cierto la norma aludida no era la pertinente, el Decreto 1083 de 2015 si lo contempla cuando señala:

ARTÍCULO 2.2.6.19 Concursos desiertos. *Los concursos deberán ser declarados desiertos por la Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante resolución motivada, en los siguientes casos:*

1. *Cuando no se hubiere inscrito ningún aspirante o ninguno hubiere acreditado los requisitos, o*
2. *Cuando ningún concursante haya superado la totalidad de las pruebas eliminatorias o no haya alcanzado el puntaje mínimo total determinado para superarlo.*

De todas formas, efectivamente el Decreto 760 de 2005 al que recurrí en la petición por correo electrónico a la Comisión de Personal, les indique que:

ARTÍCULO 15. *La Comisión Nacional del Servicio Civil, de oficio o a petición de parte excluirá de la lista de elegibles al participante en un concurso o proceso de selección, cuando compruebe que su inclusión obedeció a error aritmético en la sumatoria de los puntajes obtenidos en las distintas pruebas; también podrá ser modificada por la misma autoridad, adicionándola con una o más personas, o reubicándola cuando compruebe que hubo error, caso en el cual deberá ubicársele en el puesto que le corresponda.*

DECIMO CUARTO: PARA EFECTOS DE LOS TÉRMINOS EXIGIDOS PARA EXCLUSIONES COMO LO INDICA CADA UNA DE LAS LISTAS EN SU ARTICULO 2 Y 3:

El audio que adjunto de la reunión virtual de la Comisión de Personal del 15 de mayo de 2020, se aprecia en el horario 1.04'15", cuando manifiesto otro asunto por tratar, pero la presidente de la Comisión de Personal de la DTTF me indica que "la presente reunión es para presentar las revisiones que se habían hecho", refiriéndose a las indicadas en el cuadro Excel que anexo y que fue asignado para cada uno de los miembros del grupo colegiado. Motivo este por el cual, por no tener asignadas las otras trece listas (solo 3) no pude mencionar nada en dicha reunión y fue cuando al lunes siguiente (aun en términos), elevé el correo petitorio de tres puntos para pedir la suspensión del proceso por encontrarnos aun en emergencia por el Covid.19 y para las declaratorias y exclusiones ya indicadas de acuerdo a la norma establecida para esos efectos.

DERECHO FUNDAMENTAL VIOLADO:

Considero se vulnera el Derecho Fundamental a la **LA IGUALDAD, TRABAJO, DEBIDO PROCESO, DIGNIDAD HUMANA, ACCESO A CARGOS PÚBLICOS POR CONCURSO DE MÉRITOS, SEGURIDAD SOCIAL, BUENA FE** consagrados en nuestra Constitución Política en sus, Artículos 13, 25, 29, 40, 42, 48 en conexidad con los artículos 44, 53, 83 ibídem.

PROCEDENCIA Y LEGITIMIDAD

Esta acción de tutela es procedente de conformidad con lo establecido en los artículos 1, 2, 5 y 9 del Decreto 2591 de 1991, ya que lo que se pretende es que, por realismo jurídico que pregona el derecho natural se proteja y ampare los derechos conculcados por tratarse de la meritocracia para llegar a un empleo público con las mejores calidades y condiciones que exige y reconoce el Mérito cuando por expreso mandato, y que a pesar de estar regulados bajo el mismo Decreto 1083 de 2015, existen diferencias discriminadoras en las valoraciones asumidas por la CNSC y por la mayoría de los miembros de la Comisión de Personal de la DTF.

La laguna axiológica se presenta cuando no existe una norma jurídica justa, o al existir, su aplicación al caso específico ocasionaría un resultado injusto e incompatible con la constitución.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD:

- **Los tratados internacionales** suscritos y ratificados por Colombia que regulan el derecho al trabajo, igualdad, dignidad humana respaldan la solicitud de amparo.
- **La Declaración Universal de Derechos Humanos**, respalda la pretensión en su **Artículo 8**. Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la ley. **Artículo 23**. 1. Toda persona tiene derecho al trabajo...
- **El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos**: Exige al Estado respaldar nuestro amparo tutelado como lo indica el **Artículo 2**: 1. Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. **Artículo 26**: **Todas** las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley.
- **En la Convención Americana de los Derechos Humanos**: Tenemos la importancia del respeto hacia la igualdad y la protección judicial como lo indica su **Artículo 24**. **Igualdad ante la Ley**: **Todas** las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley. **Artículo 25**. **Protección Judicial**: 1. Toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, la ley o la presente Convención, aun cuando tal violación sea cometida por personas que actúen en ejercicio de sus funciones oficiales.
- **La Constitución Política, en sus artículos 1, 5, 13, 25, 40, concomitantes con los artículos 42, 44, 46, 48, 53.**

ARTICULO 1°. Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general.

La Carta Magna ARTÍCULO 5. El Estado reconoce, sin discriminación alguna, la primacía de los derechos inalienables de la persona y ampara a la familia como institución básica de la sociedad”.

EI DERECHO A LA IGUALDAD: ARTICULO 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

La Corte Constitucional ha sostenido que el principio de igualdad es uno de los elementos más relevantes del Estado constitucional de derecho y lo ha entendido como aquel que ordena dar un trato igual a quienes se encuentran en la misma situación fáctica y un trato diverso a quienes se hallan en distintas condiciones de hecho.

EL TRABAJO DIGNO. Art 25 El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas

ARTICULO 26. Toda persona es libre de escoger profesión u oficio. La ley podrá exigir títulos de idoneidad. Las autoridades competentes inspeccionarán y vigilarán el ejercicio de las profesiones. Las ocupaciones, artes y oficios que no exijan formación académica son de libre ejercicio, salvo aquellas que impliquen un riesgo social. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social...”

ARTICULO 44. Son derechos fundamentales de los niños: la vida, la integridad física, la salud y la **seguridad social**, la alimentación equilibrada, su nombre y nacionalidad, tener una familia y no ser separados de ella, el cuidado y amor, la educación y la cultura, la recreación y la libre expresión de su opinión. Serán protegidos contra toda forma de abandono, violencia física o moral, secuestro, venta, abuso sexual, explotación laboral o económica y trabajos riesgosos. (...)

ARTICULO 48. La Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la Ley. Se garantiza a to dos los habitantes el derecho irrenunciable a la Seguridad Social.

ARTICULO 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable

al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.”

ARTICULO 83. Las actuaciones de los particulares y de las autoridades públicas deberán ceñirse a los postulados de la buena fe, la cual se presumirá en todas las gestiones que aquellos adelanten ante éstas.

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

- Ley 1437 de 2011.

MARCO JURISPRUDENCIAL

Semejante situación de antinomia se trató en la Sentencia C-402 de 2013, la Honorable Corte Constitucional RESPECTO AL REGIMEN SALARIAL Y PRESTACIONAL DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS DEL ORDEN TERRITORIAL, expuso:

*...”La Sala ha señalado que concurre una “fórmula de armonización entre el principio de Estado unitario (Art. 1º C.P.) y el grado de autonomía que la Constitución reconoce a las entidades territoriales, la cual se proyecta en la definición de la escala salarial de los empleos que ejercen los servidores públicos adscritos a ellas. De acuerdo con esta fórmula, es al Congreso al que le corresponde proferir una ley marco que determine el régimen salarial y prestacional de los servidores del Estado, a partir de la cual el Gobierno Nacional determinará los aspectos particulares y concretos de dicho régimen... **“En ese sentido, la presunta antinomia entre las disposiciones de la Carta Política que reconocen esa autonomía y aquellas que confieren al Congreso y al Ejecutivo la potestad de definir el régimen salarial y prestacional de los servidores públicos, es apenas aparente. Ello debido a que las normas adoptadas por el Legislativo y el Gobierno Nacional constituyen el marco de referencia vinculante a los concejos y asambleas, respecto del ejercicio de la competencia para la definición de escalas salariales. Existe, de acuerdo con las normas constitucionales interpretadas por la Corte, una relación de jerarquía identificable entre los preceptos de orden nacional, que son expresión del contenido y alcance del principio de Estado unitario, y la organización particular de la estructura de las administraciones locales y la previsión de sus escalas de remuneración, instancia en que se concreta la autonomía de los poderes territoriales.”**”*

A su vez la Sentencia C- 871 de 2014, Exhortó al Congreso y al Gobierno para avanzar hacia la universalidad de dicho derecho prestacional. Por existir un trato diferencial en desigualdad de condiciones frente a los demás trabajadores.

La Corte consideró que la norma demandada, al excluir a las trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico del pago de la prima de servicios, genera un déficit de protección de este grupo social, y un trato desigual frente a los demás trabajadores. La Corporación consideró que, si bien se ha argumentado que esta diferencia de trato es razonable, pues la prima de servicios nació como una forma de retribuir a los trabajadores por las utilidades de la empresa, esa posición ya ha sido revaluada y, además, preserva una concepción errónea del trabajo doméstico. Así, explicó que (i) la prima de servicios sí se inspiró en una prestación que se denominaba "reparto de utilidades", pero no es idéntica a esta última, como lo demuestra el hecho de que el Legislador la definió en torno a criterios como el patrimonio de la empresa y el salario del trabajador (y no en relación con las utilidades de la unidad productiva); (ii) la prima de servicios puede concebirse entonces, de forma más amplia, como una retribución por los beneficios económicos y sociales que obtiene el empleador del trabajo; (iii) el trabajo doméstico genera beneficios económicos y sociales a las familias, pues (iii. 1) les permite salir del hogar para generar ingresos y (iii.2) brinda cuidado a las personas más vulnerables del hogar (niños y ancianos). Finalmente, (iv) la distinción afecta a un grupo social vulnerable. Al momento de determinar el remedio judicial a adoptar, la Sala exhortó al Legislador para que implemente el pago de la prima de servicios a los y las trabajadoras del servicio doméstico, dando aplicación al principio de progresividad y, por lo tanto, estableciendo la obligación inicialmente para las familias de estratos más altos, o de mayores ingresos, y adoptando las medidas pertinentes para la ampliación progresiva del derecho.

Por su parte la Sentencia T-122-17 respecto a estos “vacíos” señala:

LABOR INTERPRETATIVA DEL JUEZ DE TUTELA ANTE LAGUNAS AXIOLOGICAS EN LA APLICACION DE LA NORMA AL CASO CONCRETO

Cuando la aplicación de la norma legal al caso específico provoca una consecuencia jurídica incompatible con los derechos, principios y valores previstos en la Constitución y, por lo mismo, resulta injusta e irrazonable para el juez de tutela, se puede considerar que tal disposición normativa presenta una laguna axiológica frente al caso particular y concreto. Llegado ese punto, el juez cuenta con la discrecionalidad suficiente para fallar el caso utilizando los elementos dispuestos en el ordenamiento jurídico, así como los criterios auxiliares que considera relevantes y pertinentes para adoptar su decisión, la cual, en todo caso, deberá justificarse de forma adecuada y suficiente.

LAGUNA AXIOLOGICA-Concepto

La Corte ha denominado laguna axiológica a la falta de una norma jurídica justa. Dicho vacío se presenta porque, en efecto, no hay una disposición legal en el ordenamiento jurídico que regule el supuesto fáctico controvertido, o bien porque existiendo, la aplicación de tal precepto al caso específico ocasionaría un resultado notoriamente injusto e incompatible con la Constitución. En otras palabras, se presenta cuando el caso está regulado por el derecho pero de forma axiológicamente inadecuada, ya que el legislador no previó una distinción especial que conduciría a que la respuesta jurídica fuera distinta.

...”La Corte Constitucional ha hecho alusión a su naturaleza de regla general del derecho, al derivarse de la aplicación de la analogía iuris. Por ello, cuando el juez aplica

dicha regla, se ha señalado que el mismo no hace otra cosa que actuar con fundamento en la legislación.

6.3. Aun cuando se presente una laguna axiológica que, se insiste, tiene origen en la falta de la norma jurídica que distinga el caso materialmente diverso, el juez de tutela no puede menos que fallar, en razón a que le asiste el deber jurídico de adoptar una decisión que proteja de manera inmediata y efectiva los derechos fundamentales conculcados o amenazados (art. 86)^{[78]1}. Como se ha indicado desde tiempo atrás, para justificar su decisión, el juez cuenta con las fuentes del derecho colombiano y, seguidamente, con los criterios auxiliares de justicia, para fijar su postura frente a si la conducta resulta jurídicamente aceptada o prohibida^{[79]2}.

Como concepto dinámico, el sistema de fuentes corresponde con el conjunto de elementos del derecho positivo que son previstos, en un momento determinado, para resolver los problemas jurídicos y alcanzar la adecuada resolución de los casos^{[80]3}. Hace parte del sistema i) la Constitución, fuente principal de la eficacia y validez del ordenamiento jurídico, luego de declarar en su artículo 4° la condición de norma de normas y, por ello, su carácter prevalente y superior. Este elemento incluye, además, los tratados y convenios internacionales sobre derechos humanos, que, a partir de la ratificación del Estado colombiano, integran el denominado bloque de constitucionalidad en sentido estricto (art. 93 C.P.). También lo constituye, a partir del desarrollo jurisprudencial de este Tribunal, ii) el precedente judicial, bajo el entendido de que son ciertas decisiones las que guardan fuerza vinculante, en razón de su relevancia para la vigencia de un orden político, económico y social justo y la incidencia en la efectividad de los derechos y garantías consignadas en la Constitución (arts. 1, 13, 83 y 230 C.P). En consecuencia, para la Corte, “existe una obligación prima facie de seguirlo y, en el caso de que la autoridad judicial decida apartarse, debe ofrecer una justificación suficiente”^{[81]4}. Así también hace parte del sistema iii) la ley, comprendida ésta como toda disposición jurídica –ley, decreto, resolución y demás normas-, adoptada por la autoridad competente y bajo el procedimiento fijado previamente para la producción normativa. Es más, la aplicación de la analogía constituye una forma de sometimiento a la ley (art 230 C.P.)^{[82]5}.

Cuando tales elementos se agotan sin que el juez pueda determinar la solución del caso o cuando pretenda reforzar su razonamiento judicial, el ordenamiento jurídico, acorde con lo previsto en el artículo 230 superior, reconoce la aplicación de criterios extra sistémicos a los que puede acudir para cumplir con su deber jurídico de fallar. Además de la jurisprudencia, se ha otorgado dicho carácter a: i) **la equidad**, por medio de la cual se busca, esencialmente, “evitar una injusticia como resultado de la aplicación de la ley a un caso concreto”^{[83]6}; ii) **los principios generales del derecho**, que aún como concepto indeterminado, pretenden asegurar un estándar ideal del derecho, integrar de forma armónica los enunciados jurídicos existentes y aclarar las dudas ante ambigüedades presentes y, finalmente, iii) **la doctrina jurídica**, que es de los elementos auxiliares la que “referencia al conjunto de trabajos científicos que en relación con el

¹ [78]. Sentencias C-083 de 1995 y C-820 de 2006.

² [79]. Sentencias C-083 de 1995 C-284 de 2015,

³ [80] *Ibidem*.

⁴ [81] Sentencia C-284 de 2015.

⁵ [82] Sentencias C-083 de 1993 y C-820 de 2006

⁶ [83] Sentencia C-284 de 2015

Derecho en general, con una de sus áreas, o con un específico ordenamiento jurídico, elaboran autores expertos^{7[84]}.

La Sentencia 501 de 2005 de la Corte Constitucional señala:

*...”La carrera administrativa, comprende tres aspectos fundamentales interrelacionados: En primer lugar la eficiencia y eficacia en el servicio público, principio por el cual la administración debe seleccionar a sus trabajadores exclusivamente por el mérito y su capacidad profesional. En segundo lugar, la protección de la igualdad de oportunidades, pues todos los ciudadanos tienen igual derecho a acceder al desempeño de cargos y funciones públicas (Artículo 40 de la Carta). Y, finalmente, **la protección de los derechos subjetivos derivados de los artículos constitucionales 53 y 125 tales como el principio de estabilidad en el empleo, el sistema para el retiro de la carrera y los beneficios propios de la condición de escalafonado, pues las personas vinculadas a la carrera son titulares de unos derechos subjetivos adquiridos, que deben ser protegidos y respetados por el Estado**”*

En el Fallo 621 de 2010 del Consejo de Estado puede observarse que:

...”Uno de los mecanismos idóneos en pro de la consecución de una adecuada función administrativa es precisamente la consolidación de la carrera como sistema técnico de administración de personal, que guía no sólo el ingreso al servicio sino también su permanencia y retiro; garantizándose, además, la estabilidad laboral, la mayor eficiencia y eficacia en la prestación de los servicios a cargo del Estado; y, la igualdad de oportunidades. El artículo 2º de la Ley 443 de 1998, por su parte, además de los principios rectores del artículo 209 de la Constitución Política, establece que la carrera administrativa debe desarrollarse fundamentalmente con base en los principios de igualdad y del mérito, entendiéndose por el segundo de ellos que (...) el acceso a los cargos de carrera, la permanencia en los mismos y el ascenso estarán determinados por la demostración permanente de las calidades académicas y la experiencia, el buen desempeño laboral y la observancia de buena conducta de los empleados que pertenezcan a la carrera y de los aspirantes a ingresar a ella”

Por su parte la Sentencia 654 de 2011 Corte Constitucional:

*...”Sobre ese aspecto, la Corte ha considerado, que el régimen de carrera encuentra su fundamento en tres objetivos básicos: 1) El óptimo funcionamiento en el servicio público, desarrollado en condiciones de igualdad, eficiencia, eficacia, imparcialidad y moralidad; 2) Para garantizar el ejercicio del derecho al acceso y al desempeño de funciones y cargos públicos; y 3) **Para proteger y respetar los derechos subjetivos de los trabajadores al servicio de Estado, originados en el principio de estabilidad en el empleo**”*

En la Sentencia 824 de 2013 Corte Constitucional se fundamenta:

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

⁷ [84] Sentencia C-284 de 2015.

discriminación alguna. " Es tal la importancia que en nuestro ordenamiento jurídico se le otorga a la carrera administrativa, con sus componentes de concurso público, mérito e igualdad de oportunidades para acceder, **permanecer y ascender a los cargos públicos, que la Corte la ha distinguido como uno de los valores o principios que identifican la Constitución de 1991**"

LA NORMA EN CUANTO A LOS CONCURSOS:

- **Acuerdo_20171000001136 del 22-12-2017**, "Por el cual se establecen las reglas del Concurso abierto de mérito para proveer definitivamente los empleos vacantes pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de Personal de la DIRECCIÓN DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE DE FLORIDABLANCA, Proceso de Selección N° 441 de 2017- Santander", en sus consideraciones contempla **LOS PRINCIPIOS QIE ORIENTAN EL INGRESO Y EL ASCENSO**, como son:

EL MERITO, LA TRANSPARENCIA, LA GARANTIA DE IMPARCIALIDAD, LA CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS UTILIZADOS PARA VERIFICAR LA CAPACIDAD Y COMPETENCIAS DE LOS ASPIRANTES, EFICACIA EN LOS PROCESOS, LA EFICIENCIA EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN SIN PERJUICIO DEL RESPETO DE TODAS Y CADA UNA DE LAS GARANTIAS QUE HAN DE RODEAR AL PROCESO DE SELECCIÓN.

-
- 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 o 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."*

En concordancia con lo anterior, el artículo 209 de la carta política, dispone que la función pública se desarrolla con fundamento, entre otros, en el principio de moralidad, desarrollado jurisprudencialmente en la moral pública y la moralidad administrativa, a través del cual el aspirante adquiere el deber de conocer y entender sus responsabilidades al convertirse en servidor público, en el entendido que el ejercicio de sus funciones debe estar enmarcado en la transparencia, la celeridad, la economía y la eficiencia.

Con mayor razón bajo la exigencia y deber de aplicación de estos principios, la MORALIDAD, que se exige para los concursantes es la que deben demostrar las autoridades encargadas de los concursos y los intervinientes en los procesos para garantizarle al ESTADO funcionarios idóneos y altamente capacitados y calificados en pro del servicio público que demanda la Constitución Política, la Ley 1474 de 2011 y la Ley 764 de 2002.

COMPETENCIA:

Es usted señor Juez competente para conocer este asunto y se amparen mis **DERECHOS A LA IGUALDAD, TRABAJO, DEBIDO PROCESO, DIGNIDAD HUMANA, ACCESO A CARGOS PÚBLICOS POR CONCURSO DE MÉRITOS, SEGURIDAD SOCIAL**, como lo exige la constitución y la ley.

Para los efectos de que trata los artículos 37 y 38 del Decreto 2591 de 1.991, manifiesto bajo juramento que, con anterioridad a esta acción no he promovido acción similar por los mismos hechos.

PRETENSIONES

PRIMERA. Se tutele los derechos fundamentales a **LA IGUALDAD, TRABAJO, DIGNIDAD HUMANA, ACCESO A CARGOS PUBLICOS, SEGURIDAD SOCIAL, BUENA FE.**

SEGUNDA: Que, como consecuencia de lo anterior, se ordene a la Comisión de Personal de la DTF, se dirija a la CNSC, para que esta a su vez, declare desiertas unas listas y en las otras excluya a unos participantes como expuse en los numerales décimo segundo y décimo tercero de los hechos.

PRUEBAS:

Pruebas documentales:

1. Acuerdos de la CNSC del numeral quinto
2. Resoluciones de las listas del numeral 4
3. Copia correo electrónico del 18 de mayo de 2015 (Estando dentro de los términos exigidos por la CNSC) señalado en el numeral décimo segundo.
4. Copia audio reunión virtual.
5. Copia cuadro Excel ANALISIS designado para cada miembro de la Comisión de Personal

NOTIFICACIONES:

A la accionada COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVL, AL CORREO notificacionesjudiciales@cns.gov.co

A la DIRECCION DE TRANSITO Y TRANSPORTE DE FLORIDABLANCA al correo info@transitofloridablanca.gov.co , notificaciones@transitofloridablanca.gov.co

Al accionante Correo: jasminrodriguez@transitofloridablanca.gov.co, meljasmin@gmail.com

De Ustedes,



Melhen Yasmín RODRIGUEZ AVELLANEDA
CC. 63.368.735 de Bucaramanga.