

Medellín 26 de octubre de 2023

Señor,

AL SEÑOR (REPARTO)

E. S. D.

ASUNTO: Acción de tutela

ACCIONANTE: Mary Luz Palacio Orozco

Comisión Nacional del Servicio Civil, Alcaldía de Envigado (ANT.)

Atento saludo;

Yo, **Mary Luz Palacio Orozco**, mayor de edad, identificada como aparece al pie de mi firma, solicito a su despacho el amparo de los derechos constitucionales al debido proceso, acceso a los cargos públicos y al trabajo de conformidad a los siguientes hechos y presupuestos:

HECHOS:

PRIMERO: el pasado 17 de noviembre del 2021 se adoptó la lista de legibles como se evidencia a continuación, del concurso Territorial 2019-Alcaldía de Envigado que dio inicio con antelación al mes de junio de 2019.

RESOLUCIÓN № 10732

17 de noviembre de 2021



2021RES-400.300.24-10732

*"Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer uno (1) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado **PROFESIONAL UNIVERSITARIO**, Código 219, Grado 1, identificado con el Código OPEC No. 77740, PROCESOS DE SELECCIÓN TERRITORIAL 2019 - ALCALDIA DE ENVIGADO, del Sistema General de Carrera Administrativa"*

SEGUNDO: que, entre esta lista, yo ocupo el segundo puesto en orden de mérito como se evidencia a continuación:

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. Conformar y adoptar la Lista de Elegibles para proveer **uno (1)** vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado **PROFESIONAL UNIVERSITARIO**, Código **219**, Grado **1**, identificado con el Código OPEC No. **77740**, **PROCESOS DE SELECCIÓN TERRITORIAL 2019 - ALCALDIA DE ENVIGADO**, del Sistema General de Carrera Administrativa, así:

POSICIÓN	DOCUMENTO	NOMBRES	APELLIDOS	PUNTAJE
1	43618845	CLAUDIA ANDREA	BUITRAGO NIÑO	74.32
2	42825779	MARY LUZ	PALACIO OROZCO	69.03

TERCERO: he tomado la iniciativa de consultar a la CNSC y a la alcaldía de Envigado por las vacantes del mismo código 219, grado 4 del empleo denominado Profesional Universitario y se tiene constancia de que por lo menos 18 de ellas se encuentran en vacancia definitiva:

- una sin aprovisionar de código interno 2000001057,
- provistas en encargo 8 plazas con los códigos internos: 2000001907, 2000001878, 2000001045, 2000002018, 2000000406, 2000001080, 2000001909 y 2000001909;
- Provistas con provisionalidad 9 plazas: 2000000079, 2000000663, 2000002099, 2000001828, 2000001803, 2000001802, 2000001805, 2000001804, 2000000435

CUARTO: de la respuesta emitida por la alcaldía de Envigado, he rescatado otros datos relevantes

- Existen del mismo código, nivel, denominación y grado 6 vacantes en periodo de prueba usando las listas de elegibles del concurso en cuestión y están identificadas con los códigos internos: 2000000417, 2000001065, 2000000436, 2000001039, 2000000064 y 2000000903.
- Existen 2 vacantes con mismos rasgos identitarios que tienen decreto de nombramiento y aguardan la posesión del elegible, ellas son: 2000001038 y 2000001823

QUINTO: en respuesta emitida el 14 de septiembre del presente año la alcaldía reconoce que mediante el decreto 0000193 del 8 de junio de 2021, la alcaldía realizó modificaciones a los manuales de funciones (parcialmente) y a la estructura orgánica de la entidad.

Así mismo la entidad manifiesta que las vacantes definitivas en la actualidad, no corresponden a los mismos empleos y tanto la alcaldía como la CNSC han argumentado que las listas de legibles no pueden ser usadas sino es para ese caso específico, dejando de lado realizar los estudios técnicos de equivalencia, en consecuencia, estas vacantes se van a poner como parte integral del concurso de merito que se avecina denominado ANTIOQUIA III.

De la alcaldía:

De acuerdo a su solicitud se da respuesta a los numerales 1 y 2, en el siguiente cuadro se le informa el estado en que se encuentran los empleos Profesional Universitario Código 219, Grado 04, y que hacen parte de la planta general de empleos del municipio de Envigado aclarando que el número de empleos son 148, de los cuales se han provisto 116 empleos con lista de elegibles de la Convocatoria Territorial 1010-2019, se aclara que a la fecha el número de empleos se incrementó a 154, para mayor conocimiento se describe en el siguiente cuadro en la columna de "Novedad" la forma como esta provisto el empleo, donde también puede identificar la calidad del servidor que ocupa el empleo, en la columna de "Estado" se identifica si el empleo se encuentra provisto, en vacancia temporal o definitiva, así mismo se le informa que todos los empleos que se encuentran en la planta global del municipio de Envigado en vacancia definitiva, con nombramientos en provisionalidad, encargo y no provistos, se encuentran reportados a la Comisión Nacional del Servicio Civil, en el aplicativo dispuesto, Banco Nacional de Listas de Elegibles, SIMO 4.0. conforme la Circular 011 de 2021, estos empleos ninguno corresponde a mismo empleo a los ofertados en la Convocatoria Territorial 1010-2019, no obstante tener la misma denominación, código y grado, su propósito, funciones y requisitos académicos no corresponden a los empleos ofertados, por lo cual fueron migrados para la nueva convocatoria Antioquia III que se encuentra en etapa de planeación.

De la CNSC:

Al respecto es importante precisar que dado que el Acuerdo por el cual se convoca el proceso de selección del cual ustedes hacen parte, fue aprobado por la Sala Plena de Comisionados, en fecha anterior a la entrada en vigencia de la Ley 1960 de 2019, esto es 27 de junio de la misma anualidad. En cumplimiento al Criterio Unificado expedido por esta CNSC, para dicha convocatoria, sólo aplica el análisis para MISMOS EMPLEOS.

Ahora bien, se consultó el Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad – SIMO, por lo que se confirma que a la fecha, la Alcaldía de Envigado, no ha reportado vacantes adicionales a los empleos ofertados e identificados con Códigos **77675, 77740 y 41118** que cumplan con el criterio mismos empleos.

Por tanto, al no contar con reporte adicional, no es procedente adelantar estudio alguno por parte de esta Entidad.

Como puede observarse su señoría, sobreviene una nueva convocatoria publica por parte de la CNSC para proveer estos y otras plazas en la entidad y en el departamento, sin embargo, me aqueja una situación especial y es sobre el uso de las listas de elegibles en virtud de DEL FENOMENO DE LA RETROSPECTIVIDAD que ha estudiado la corte Constitucional sobre la ley 1960 de 2019, pues considero que se dan los hechos facticos requeridos para petitionar el uso de mi lista de elegibles antes de materializar el lanzamiento del concurso Antioquia III y del vencimiento de la lista de elegibles.

Es de recordar que en palabras de la alta Corte define:

“la **retrospectividad**, que ocurre cuando se aplica una norma a una situación de hecho que ocurrió con anterioridad a su entrada en vigencia, pero que nunca consolidó la situación jurídica que de ella se deriva, “*pues sus efectos siguieron vigentes o no encontraron mecanismo alguno que permita su*

resolución en forma definitiva^[52]. Este fenómeno se presenta cuando la norma regula situaciones jurídicas que están en curso al momento de su entrada en vigencia.”

Y ha hecho referencia precisa sobre el caso particular en donde el concurso en cuestión tuvo inicios con antelación a la promulgación de la ley 1960 y sus listas de elegibles tienen expedición con posterioridad a dicha ley; lo cual genera las cualidades necesarias para hacer uso retrospectivo de los efectos de la citada.

Sentencia T-340/20

3.5. El principio constitucional del mérito como principio rector del acceso al empleo público

3.5.1. El artículo 125 de la Constitución Política elevó a un rango superior el principio de mérito como criterio predominante para la designación y promoción de servidores públicos. Así, consagró como regla general que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera y que el ingreso a ella se hará mediante concurso público. Con esta norma el constituyente hizo explícita la prohibición de que factores distintos al mérito pudiesen determinar el ingreso y la permanencia en la carrera administrativa.

Según lo ha explicado esta Corporación^[34], la constitucionalización de este principio busca tres propósitos fundamentales. El primero de ellos es asegurar el cumplimiento de los fines estatales y de la función administrativa previstos en los artículos 2 y 209 Superiores. En este sentido, se ha dicho que la prestación del servicio público por personas calificadas se traduce en eficacia y eficiencia de dicha actividad. Además, el mérito como criterio de selección provee de imparcialidad a la función pública.

El segundo es materializar distintos derechos de la ciudadanía. Por ejemplo, el derecho de acceder al desempeño de funciones y cargos públicos; el debido proceso, visto desde la fijación de reglas y criterios de selección objetivos y transparentes previamente conocidos por los aspirantes; y el derecho al trabajo, ya que una vez un servidor público adquiere derechos de carrera, solo la falta de mérito puede ser causal para su remoción.

El tercer y último propósito perseguido por el artículo 125 Superior, es la igualdad de trato y oportunidades, ya que, con el establecimiento de concursos públicos, en los que el mérito es el criterio determinante para acceder a un cargo, cualquier persona puede participar, sin que dentro de este esquema se toleren tratos diferenciados injustificados, así como la arbitrariedad del nominador.

Concretamente, la Corte ha sostenido que el principio de mérito *“constituye plena garantía que desarrolla el principio a la igualdad, en la medida en que contribuye a depurar las prácticas clientelistas o políticas en cuanto hace al nombramiento de los servidores públicos o cuando fuese necesario el ascenso o remoción de los mismos, lo que les permite brindarles protección y trato sin discriminación de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.”*^[35].

3.5.2. El principio del mérito se concreta principalmente en la creación de sistemas de carrera y en el acceso a cargos públicos mediante la realización de concursos. Este último corresponde a los procesos en los que a través de criterios objetivos se busca determinar la idoneidad, capacidad y aptitud de los aspirantes para ocupar un cargo, teniendo en cuenta la categoría del empleo y las necesidades de la entidad. De suerte que, las etapas y pruebas en cada convocatoria deben estar dirigidas a identificar las cualidades, calidades y competencias de los candidatos, para, con dichos resultados, designar a quien mayor mérito tiene para ocupar el cargo.

Respecto de la función del concurso público como garantía de cumplimiento del mérito, en la Sentencia C-588 de 2009^[36], en la cual se declaró inexecutable el Acto Legislativo 01 de 2008, *“por medio del cual se adiciona el artículo 125 de la Constitución Política”*, esta Corporación afirmó que:

"Estrechamente vinculado al mérito se encuentra el concurso público, pues el Constituyente lo previó como un mecanismo para establecer el mérito y evitar que criterios diferentes a él sean los factores determinantes del ingreso, la permanencia y el ascenso en carrera administrativa^[37]. Así pues, el sistema de concurso 'como regla general regula el ingreso y el ascenso' dentro de la carrera^[38] y, por ello, 'el proceso de selección entero se dirige a comprobar las calidades académicas, la experiencia y las competencias requeridas para el desempeño de los empleos', pues sólo de esta manera se da cumplimiento al precepto superior conforme al cual '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'^[39].

El concurso es así un instrumento que garantiza la selección fundada en la evaluación y la determinación de la capacidad e idoneidad del aspirante para desempeñar las funciones y asumir las responsabilidades propias de un cargo, e impide que prevalezca la arbitrariedad del nominador y que, en lugar del mérito, favorezca criterios 'subjetivos e irrazonables, tales como la filiación política del aspirante, su lugar de origen (...), motivos ocultos, preferencias personales, animadversión o criterios tales como el sexo, la raza, el origen nacional o familiar, la lengua, la religión, o la opinión pública o filosófica, para descalificar al aspirante'^[40]."

3.5.3. En desarrollo del mandato constitucional expuesto, el legislador expidió la Ley 909 de 2004^[41], entre otras, para regular el ingreso y ascenso a los empleos de carrera. El artículo 27 de esta ley definió la carrera administrativa como *“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”*. Asimismo, estableció que, para lograr ese objetivo, el ingreso, permanencia y ascenso en estos empleos se hará exclusivamente por mérito, a través de procesos de selección en los que se garantice la transparencia y objetividad. Dentro de este contexto, el artículo 28 enlistó y definió los principios que deberán orientar la ejecución de dichos procesos, entre los que se encuentran: el mérito, la libre concurrencia e igualdad en el ingreso, la publicidad, la transparencia, la eficacia y la eficiencia.

En la mencionada ley se dispuso que la Comisión Nacional del Servicio Civil es el ente encargado de la administración y vigilancia de las carreras, excepto aquellas que tengan carácter constitucional especial y que esta entidad también es la encargada de realizar los procesos de selección para la provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa.

....

3.5. El principio constitucional del mérito como principio rector del acceso al empleo público

3.5.1. El artículo 125 de la Constitución Política elevó a un rango superior el principio de mérito como criterio predominante para la designación y promoción de servidores públicos. Así, consagró como regla general que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera y que el ingreso a ella se hará mediante concurso público. Con esta norma el constituyente hizo explícita la prohibición de que factores distintos al mérito pudiesen determinar el ingreso y la permanencia en la carrera administrativa.

Según lo ha explicado esta Corporación^[34], la constitucionalización de este principio busca tres propósitos fundamentales. El primero de ellos es asegurar el cumplimiento de los fines estatales y de la función administrativa previstos en los artículos 2 y 209 Superiores. En este sentido, se ha dicho que la prestación del servicio público por personas calificadas se traduce en eficacia y eficiencia de dicha actividad. Además, el mérito como criterio de selección provee de imparcialidad a la función pública.

El segundo es materializar distintos derechos de la ciudadanía. Por ejemplo, el derecho de acceder al desempeño de funciones y cargos públicos; el debido proceso, visto desde la fijación de reglas y criterios de selección objetivos y transparentes previamente conocidos por los aspirantes; y el derecho al trabajo, ya que una vez un servidor público adquiere derechos de carrera, solo la falta de mérito puede ser causal para su remoción.

El tercer y último propósito perseguido por el artículo 125 Superior, es la igualdad de trato y oportunidades, ya que con el establecimiento de concursos públicos, en los que el mérito es el criterio determinante para acceder a un cargo, cualquier persona puede participar, sin que dentro de este esquema se toleren tratos diferenciados injustificados, así como la arbitrariedad del nominador. Concretamente, la Corte ha sostenido que el principio de mérito “constituye plena garantía que desarrolla el principio a la igualdad, en la medida en que contribuye a depurar las prácticas clientelistas o políticas en cuanto hace al nombramiento de los servidores públicos o cuando fuese necesario el ascenso o remoción de los mismos, lo que les permite brindarles protección y trato sin discriminación de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.”^[35].

3.5.2. El principio del mérito se concreta principalmente en la creación de sistemas de carrera y en el acceso a cargos públicos mediante la realización de concursos. Este último corresponde a los procesos en los que a través de criterios objetivos se busca determinar la idoneidad, capacidad y aptitud de los aspirantes para ocupar un cargo, teniendo en cuenta la categoría del empleo y las necesidades de la entidad. De suerte que, las etapas y pruebas en cada convocatoria deben estar dirigidas a identificar las cualidades, calidades y competencias de los candidatos, para, con dichos resultados, designar a quien mayor mérito tiene para ocupar el cargo.

Respecto de la función del concurso público como garantía de cumplimiento del mérito, en la Sentencia C-588 de 2009^[36], en la cual se declaró inexecutable el Acto Legislativo 01 de 2008, *“por medio del cual se adiciona el artículo 125 de la Constitución Política”*, esta Corporación afirmó que:

"Estrechamente vinculado al mérito se encuentra el concurso público, pues el Constituyente lo previó como un mecanismo para establecer el mérito y evitar que criterios diferentes a él sean los factores determinantes del ingreso, la permanencia y el ascenso en carrera administrativa^[37]. Así pues, el sistema de concurso ‘como regla general regula el ingreso y el ascenso’ dentro de la carrera^[38] y, por ello, ‘el proceso de selección entero se dirige a comprobar las calidades académicas, la experiencia y las competencias requeridas para el desempeño de los empleos’, pues sólo de esta manera se da cumplimiento al precepto superior conforme al cual ‘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’^[39].

El concurso es así un instrumento que garantiza la selección fundada en la evaluación y la determinación de la capacidad e idoneidad del aspirante para desempeñar las funciones y asumir las responsabilidades propias de un cargo, e impide que prevalezca la arbitrariedad del nominador y que, en lugar del mérito, favorezca criterios ‘subjetivos e irrazonables, tales como la filiación política del aspirante, su lugar de origen (...), motivos ocultos, preferencias personales,

animadversión o criterios tales como el sexo, la raza, el origen nacional o familiar, la lengua, la religión, o la opinión pública o filosófica, para descalificar al aspirante'^[40]."

3.5.3. En desarrollo del mandato constitucional expuesto, el legislador expidió la Ley 909 de 2004^[41], entre otras, para regular el ingreso y ascenso a los empleos de carrera. El artículo 27 de esta ley definió la carrera administrativa como "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". Asimismo, estableció que, para lograr ese objetivo, el ingreso, permanencia y ascenso en estos empleos se hará exclusivamente por mérito, a través de procesos de selección en los que se garantice la transparencia y objetividad. Dentro de este contexto, el artículo 28 enlistó y definió los principios que deberán orientar la ejecución de dichos procesos, entre los que se encuentran: el mérito, la libre concurrencia e igualdad en el ingreso, la publicidad, la transparencia, la eficacia y la eficiencia.

En la mencionada ley se dispuso que la Comisión Nacional del Servicio Civil es el ente encargado de la administración y vigilancia de las carreras, excepto aquellas que tengan carácter constitucional especial y que esta entidad también es la encargada de realizar los procesos de selección para la provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa."

.....

3.6.2. Previo a realizar este análisis, es preciso recordar que en otras ocasiones el legislador ha establecido, para casos concretos, que las listas de elegibles deben ser usadas para proveer los cargos convocados, así como aquellas vacantes de grado igual, correspondientes a la misma denominación. Este es el caso de la Ley 201 de 1995^[47], que, para el caso de la Defensoría del Pueblo, estableció la aplicabilidad de dicha regla. Esta ley fue demandada en ejercicio de la acción pública de constitucionalidad y en la Sentencia C-319 de 2010^[48] se decidió su exequibilidad^[49]. Uno de los argumentos que explican la validez de la referida norma es que con ella se logran los principios de la función pública, particularmente los de economía, eficiencia y eficacia, en tanto permite hacer más eficiente el uso del talento humano y de los recursos públicos, ambos escasos para el caso de la Defensoría del Pueblo. Es innegable que la obligación de uso de listas de elegibles vigentes para proveer cargos de igual denominación pero no convocados, en el contexto expuesto, busca garantizar el mérito como criterio exclusivo de acceso a cargos públicos, ya que únicamente se podrá nombrar en las vacantes a las personas que hayan superado todas las etapas de la convocatoria y, además, sean los siguientes en orden de la lista, después de haberse nombrado a las personas que ocuparon los primeros lugares para proveer los cargos ofertados. Adicionalmente, ello permite un uso eficiente de los recursos

públicos y del recurso humano, con lo cual se garantiza la plena vigencia los principios que rigen la función administrativa.

de la misma forma se reconoce como lo hace la Corte Constitucional:

Sentencia SU446/11

“La importancia de la carrera administrativa como pilar del Estado Social de Derecho, se puso de relieve por esta Corporación en la sentencia C-588 de 2009, al declarar la inexecutable del Acto Legislativo No 01 de 2008, que suspendía por el término de tres años la vigencia del artículo 125 constitucional. En el mencionado pronunciamiento se indicó que el sistema de carrera administrativa tiene como soporte principios y fundamentos propios de la definición de Estado que se consagra en el artículo 1 constitucional, cuyo incumplimiento o inobservancia implica el desconocimiento de los fines estatales; del derecho a la igualdad y la prevalencia de derechos fundamentales de los ciudadanos, tales como el acceso a cargos públicos y el debido proceso.”

De lo anterior, considero que se dan las condiciones axiológicas necesarias para en consecuencia se tutelen mis derechos y se me conceda la solicitud/petición.

PETICIONES:

solicito al Señor Juez,

PRIMERO: conceder a mi favor, la tutela y amparar los derechos fundamentales invocados; los cuales considero vulnerados y/o amenazados por las accionantes toda vez que no propenden por los principios de eficacia, eficiencia, que demanda la Función Pública, así como la vulneración por desconocer la retrospectividad de la ley 1960 y llevar al mismo Estado al desgaste y a los ciudadanos a la inequívoca exigencia de acudir al sistema judicial para exigir (valga la redundancia) sus derechos, lo cual se convierte en una limitante al acceso a los cargos públicos.

SEGUNDO: ORDENAR a la accionada que, dentro de las 48 horas siguientes a la notificación del fallo, se inicien y realicen los estudios técnicos de equivalencia respecto de mi lista de elegibles, sobre todas las vacantes definitivas de la planta de personal de la Alcaldía de Envigado que cumplan los criterios para tal efecto, esto es, de la denominación Profesional Universitario, código 219 grado 4. Y que, de conformidad con los resultados, se libre autorización de el uso de lista de elegible de ser el caso.

PRUEBAS y ANEXOS:

1. Copia de la CC
2. Resolución 10732

JURAMENTO:

Bajo la gravedad de juramento le manifiesto que por los mismos hechos y derechos no he presentado petición similar ante ninguna autoridad judicial.

Dirección de notificaciones

Accionados:

Comisión Nacional del Servicio Civil

notificacionesjudiciales@cncs.gov.co

Alcaldía de Envigado

notificaciones@juridica.envigado.gov.co

Yo recibiré notificación a través de la dirección electrónica:

marypalacio2005@yahoo.com

Del señor Juez,


Mary Luz Palacio Orozco

C.C. 42.825.779