

Bogotá D.C., 07 de junio de 2024.

Señores

JUZGADO DE BOGOTÁ (REPARTO)

ESD

REF. ACCIÓN DE TUTELA

JHON JAIRO BARBERI FORERO identificado como aparece al pie de mi correspondiente firma, en nombre propio, presento acción de tutela contra el MINISTERIO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES (MINTIC), COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL (CNSC) y DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA (DAFP), por cuanto se encuentra vulnerando mis derechos fundamentales al **debido proceso, al trabajo y acceso a cargos públicos por medio de concurso de méritos**, conforme a los siguientes:

HECHOS

- I. En el concurso de méritos NACIÓN 3 se ofertó un (1) cargo de **profesional especializado grado: 21 código: 2028 número OPEC: 147929** dentro del concurso de méritos **NACIÓN 3**, ocupando el TERCER LUGAR de la lista de elegibles - RESOLUCIÓN Nº 19091 del 2 de diciembre de 2022, como se observa a continuación:

ARTÍCULO PRIMERO. Conformer y adoptar la Lista de Elegibles para proveer uno (1) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado PROFESIONAL ESPECIALIZADO, Código 2028, Grado 21, identificado con el Código OPEC No. 147929, **MODALIDAD ABIERTO** del Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del **MINISTERIO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES - MINTIC**, ofertado con el Proceso de Selección No. 1517 de 2020 – Nación 3, así:

POSICIÓN	DOCUMENTO	NOMBRES	APELLIDOS	PUNTAJE
1	52960310	MARIA CAMILA	BURBANO ROSERO	84.60
2	52885122	LUZ ADRIANA	SEGURA VELANDIA	79.07
3	79952571	JHON JAIRO	BARBERI FORERO	74.02
4	1070951032	ERINSON ANTONIO	ALDANA CRISTANCHO	63.82
5	1085915039	OSCAR DUVAN	GUERRERO MEZA	61.55

¹ Artículo 24. 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 (...).

² Artículo 6. El numeral 4 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, quedará así: Artículo 31. (...) 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.

- II. Quien ocupó la primera posición ya fue nombrada.

III. Que la anterior lista de elegibles tiene **vigencia hasta el 26 de diciembre de 2024**, como se observa en la imagen:

Detalle listas								
Proceso Selección	Nro. empleo	Nro. empleo OPEC	Nro. de resolución	Nro. de lista - Versión	Estado lista	Fecha publicación de la lista	Fecha vencimiento de la lista	Ver datos adicionales
MINISTERIO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES - CONCURSO ABIERTO	147929		2022RES-400.300.24-094243	44423 - 1	ACTIVA	15 dic. 2022	26 dic. 2024	

Mostrando 1 - 1 de 1 elementos.

«« « 1 » »»

IV. Mediante Radicado: 242007687 de fecha: 2024-02-02 MINTIC, me informó:

*"En consecuencia, este Ministerio está revisando su planta de personal cumpliendo con los lineamientos previstos en el Plan de formalización laboral, en concordancia con lo establecido por el Decreto 444 de marzo 19 de 2023 relativo a las normas sobre austeridad del gasto, especialmente las disposiciones contenidas en el artículo 2º, el concepto N° 111091 de 2020 emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, que trata sobre lo previsto en el Decreto Ley 019 de 2012 que modifica la Ley 909 de 2004 en lo pertinente a las reformas en las plantas de personal en las entidades del Estado" y por lo tanto, se encuentra actualmente llevando a cabo el correspondiente **estudio técnico** con miras precisamente, al consecuente rediseño institucional de la Entidad, esto es, de su estructura interna y su planta de empleos, **proyecto que en términos de tiempo se espera terminar en el PRIMER CUATRIMESTRE DE 2024**, término a partir cual se someterá a consideración de la Presidencia de la República y el Departamento Administrativo de la Función Pública dando aplicación a la Circular Conjunta 100-011 de noviembre 15 de 2023 de acuerdo con los términos y requisitos establecidos en la misma. Por lo tanto, hasta tanto culmine la elaboración, revisión, aprobación y firma de los actos administrativos del caso por parte de las diferentes instancias señaladas en dicha Circular, podrá determinarse el ajuste en su planta de personal y las fechas de implementación de la misma."*

V. Con Radicado No.: 20244000100511 Fecha: 21/02/2024 Función Pública, respondió:

"Ahora bien, dando respuesta a su inquietud desde esta dirección técnica, confirmamos la realización de la mesa técnica con el sector tecnologías de la información y comunicaciones en el primer trimestre del año 2023, en donde el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, manifestó su deseo de iniciar el proceso de rediseño institucional. A la fecha

no se encuentra radicado el estudio técnico, por lo cual no se tiene información del alcance del rediseño."

VI. El 21 de abril de 2024 presenté derecho de petición a MINTIC, preguntando lo relativo al estudio técnico, los trámites subsiguientes a ese proceso y sus respectivos tiempos, dado que en el DAFP no había sido radicado.

VII. Frente a lo anterior, MINTIC me da respuesta con Radicado: 242063041 de Fecha: 2024-06-06, manifestando que:

*"De manera atenta se informa que "El estudio técnico de rediseño **fue oficialmente radicado el día 7 de mayo de 2024**, el cual se encuentra bajo estudio de ese Departamento Administrativo, no siendo la única entidad del Estado que debe revisar para expedir los avales, autorizaciones, concepto técnico y viabilidad presupuestal, entre otros."*

(...)

"Es decir, en caso de que la propuesta contenida en el estudio técnico sea objeto de viabilidad y la consecuente aprobación, sólo podrá implementarse, por razones fiscales, a partir de la vigencia 2025."

Lo anterior, se traduce en que: **"La lista del OPEC: 147929 en la cual usted aparece, ya estará vencida en la próxima anualidad"**

VIII. De otro lado, en la misma petición solicité información acerca del por qué fue ofertado para **ASCENSO**, dentro de la convocatoria **NACIÓN 6**, el cargo de **profesional especializado grado: 21 código: 2028 número OPEC: 215804 (VACANCIA DEFINITIVA)**, el cual tiene como propósito principal y funciones, las siguientes: *"III. PROPÓSITO PRINCIPAL: Formular planes y aplicar normas y procedimientos relacionados con el desarrollo del talento humano de acuerdo con el direccionamiento estratégico y las normas establecidas. IV. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES 1. Establecer los planes y programas de capacitación, seguridad y salud en el trabajo y bienestar social del personal necesarios para el desarrollo integral del talento humano, teniendo en cuenta los criterios de equidad, eficiencia, cubrimiento institucional y la normatividad vigente. 2. Ejecutar los procesos en materia de administración y desarrollo integral del talento humano, de acuerdo con la normatividad vigente. 3. Programar estrategias dirigidas a la prevención de accidentes de trabajo, enfermedades laborales e impactos al medio ambiente conforme a la normatividad vigente aplicable. 4. Monitorear y ejecutar acciones de mejora frente al desempeño de la gestión del área de talento humano, de conformidad con la planes y programas establecidos. 5. Orientar la ejecución de acuerdos de gestión de conformidad con los lineamientos técnicos establecidos, de acuerdo*

con la normativa y lineamientos de los entes rectores. 6. Orientar y ejecutar las mediciones de cargas laborales, que permitan definir la planta de personal óptima para el funcionamiento adecuado del Ministerio, siguiendo los procedimientos institucionales y la normatividad vigente. 7. Diseñar los estudios técnicos que soporten las modificaciones de estructura organizacional formal e informal, de conformidad con la normatividad vigente. 8. Diseñar y proponer las modificaciones al manual específico de funciones y competencias laborales, de conformidad con la normatividad vigente y la metodología establecida. 9. Ejercer supervisión de contratos para la efectiva ejecución de las actividades de administración y desarrollo de personal, conforme a los lineamientos del manual de contratación vigente aplicable. 10. Elaborar y orientar la construcción de los planes institucionales de talento humano que conforman el plan de acción, de conformidad con los términos establecidos en la normatividad vigente. 11. Administrar, controlar y evaluar los procesos a cargo de la dependencia a través del análisis oportuno de las diferentes fuentes de mejora (medición de indicadores, análisis de riesgos, resultados de auditorías, análisis de PQRSD) incluidas en el MIG. 12. Organizar y participar en las reuniones de trabajo para la planeación, el control y seguimiento de la gestión y cumplimiento de las obligaciones de acuerdo con el procedimiento definido. 13. Elaborar y presentar los informes sobre las actividades desarrolladas, con la oportunidad y periodicidad requeridas. 14. Las demás funciones asignadas por el jefe inmediato, de acuerdo con el nivel, la naturaleza y el área de desempeño del empleo. V. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES 1. Normatividad vigente sobre gestión del talento humano. 2. Modelo Integrado de Planeación y Gestión. 3. Código Contencioso Administrativo. 4. Constitución Política de Colombia. 5. Gestión organizacional. 6. Redacción y proyección de documentos técnicos. 7. Carrera Administrativa. 8. Administración y desarrollo de talento humano. 9. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo 10. Herramientas ofimáticas. 11. Gestión del conocimiento.”

- IX.** Ahora bien, la anterior pregunta surgió porque tanto el **OPEC 215804 de NACIÓN 6 como el OPEC 147929 de NACIÓN 3 corresponden al cargo de profesional especializado grado: 21 código: 2028, porque AMBOS EMPLEOS SE ENCUENTRAN UBICADOS DENTRO DE LA SUBDIRECCIÓN PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL MINTIC, y porque MINTIC debió dar cumplimiento al artículo 2.2.11.2.3 del Decreto 1083 de 2015 que trata sobre las equivalencias de empleos**, en virtud a que el **OPEC 147929** tiene como propósito principal y funciones, las siguientes: "III. PROPÓSITO PRINCIPAL Gestionar el análisis, trámite y solución de los asuntos jurídicos, de conformidad con la normatividad, términos y procedimientos establecidos por la Ley. IV. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES 1. Proyectar y

validar los actos administrativos correspondientes a las diferentes situaciones administrativas del talento humano, emitidos durante su planeación, ingreso, permanencia y retiro, acorde con las normas y procedimientos vigentes establecidos. 2. Gestionar y atender órdenes judiciales relacionadas con los procesos de Talento Humano, acorde con la normatividad vigente establecida. 3. Asesorar los procesos de contratación para ejecutar la estrategia de talento humano, conforme los lineamientos normativos, técnicos y de calidad vigentes establecidos. 4. Analizar y proyectar los estudios que justifiquen la contratación necesaria para ejecutar adecuadamente los procesos de talento humano, conforme la normatividad y lineamientos técnicos vigentes establecidos. 5. Realizar las intervenciones jurídicas requeridas en la supervisión de contratos, acorde con la normatividad y procedimientos vigentes establecidos. 6. Las demás funciones asignadas por el jefe inmediato, de acuerdo con el nivel, la naturaleza y el área de desempeño del empleo. V. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES 1. Derecho Constitucional 2. Derecho Administrativo 3. Contratación Pública 4. Normatividad vigente sobre gestión del talento humano. 5. Régimen prestacional y salarial. 6. Herramientas Ofimáticas 7. Gestión del conocimiento.”

X. Los empleos OPEC 215804 y OPEC 147929, son EQUIVALENTES en sus PROPÓSITOS PRINCIPALES, porque:

Propósito del Cargo OPEC 215804

Propósito Principal: Formular planes y aplicar normas y procedimientos relacionados con el desarrollo del talento humano de acuerdo con el direccionamiento estratégico y las normas establecidas.

Propósito del Cargo OPEC 147929

Propósito Principal: Gestionar el análisis, trámite y solución de los asuntos jurídicos, de conformidad con la normatividad, términos y procedimientos establecidos por la Ley.

Análisis de Equivalencia

Similaridades en Propósitos

1. Desarrollo del Talento Humano:

- **OPEC 215804:** Enfocado en formular planes y aplicar normas y procedimientos para el desarrollo del talento humano.
- **OPEC 147929:** Involucra la gestión de aspectos jurídicos relacionados con el talento humano, asegurando que las acciones y decisiones cumplan con la normativa vigente.

2. Cumplimiento Normativo:

- **OPEC 215804:** Aplicación de normas y procedimientos relacionados con el talento humano.
- **OPEC 147929:** Gestión de asuntos jurídicos de conformidad con la normativa y procedimientos legales.

3. Dirección Estratégica:

- **OPEC 215804:** Desarrolla planes alineados con el direccionamiento estratégico.
- **OPEC 147929:** Gestiona asuntos jurídicos que apoyan la implementación de estrategias de talento humano.

Justificación Normativa

1. Ley 909 de 2004 (Empleo Público y Carrera Administrativa):

- **Relevancia:** Establece las bases para la gestión del empleo público, la carrera administrativa y la planificación de necesidades de capacitación y desarrollo del talento humano.
- **Aplicación en OPEC 215804:** Formular planes y aplicar normas de desarrollo del talento humano.
- **Aplicación en OPEC 147929:** Gestionar y resolver asuntos jurídicos relacionados con estas mismas funciones, asegurando el cumplimiento de la normativa.

2. Decreto 1083 de 2015 (Reglamentario del Sector Público):

- **Relevancia:** Detalla los procedimientos para la gestión del talento humano y la administración pública.
- **Aplicación en OPEC 215804:** Implementar normas y procedimientos para el desarrollo del talento humano.
- **Aplicación en OPEC 147929:** Asegurar que los procedimientos jurídicos relacionados con el talento humano se gestionen conforme a este decreto.

Principios Administrativos y Constitucionales

1. Principio de Legalidad:

- Ambas posiciones requieren actuar conforme a la ley, asegurando que todas las decisiones y acciones sean legales y legítimas.

2. Principio de Eficiencia:

- Ambas funciones buscan optimizar la gestión del talento humano, sea a través de planes estratégicos o de la resolución de asuntos jurídicos.

Equivalencia Funcional

1. Administración del Talento Humano:

- **OPEC 215804:** Implementa planes y programas para el desarrollo y bienestar del personal.
- **OPEC 147929:** Gestiona aspectos jurídicos que permiten la implementación efectiva de estos planes y programas.

2. Supervisión y Control:

- **OPEC 215804:** Asegura que los procedimientos y normas aplicadas se alineen con el desarrollo estratégico.
- **OPEC 147929:** Valida y gestiona los actos administrativos y jurídicos que soportan estos procedimientos.

Conclusión

Ambos propósitos, aunque específicos en sus enfoques (uno en la planificación estratégica del desarrollo del talento humano y otro en la gestión jurídica de los mismos procesos), comparten una base común en la administración eficiente y el cumplimiento normativo del talento humano, por lo tanto, **sí hay equivalencia** entre los propósitos principales de los **OPEC 215804 y OPEC 147929**, ya que ambos cargos buscan asegurar una gestión eficiente, normativa y estratégica del talento humano, cumpliendo con las leyes y regulaciones aplicables en el sector público colombiano.

XI. Los empleos OPEC 215804 y OPEC 147929, son EQUIVALENTES en sus FUNCIONES ESENCIALES, porque:

FUNCIÓN 1: Supervisión de contratos para la efectiva ejecución de actividades de administración y desarrollo del personal (OPEC 215804) / Realizar intervenciones jurídicas en la supervisión de contratos (OPEC 147929)

Normativa Relevante:

1. **Ley 80 de 1993 (Estatuto General de Contratación de la Administración Pública):** Establece que todos los contratos del Estado deben ser supervisados para asegurar el cumplimiento de las obligaciones contractuales (artículo 26). La supervisión implica tanto aspectos administrativos como jurídicos.
2. **Ley 1150 de 2007:** Refuerza la necesidad de supervisión efectiva para garantizar la transparencia y eficiencia en la contratación pública.
3. **Decreto 1083 de 2015:** Establece la normativa específica para la gestión del talento humano en el sector público, incluyendo la supervisión de contratos relacionados con estos procesos (artículos 2.2.10.1.4 y 2.2.10.1.5).

Principios Aplicables:

1. **Transparencia:** Según el artículo 3 de la Ley 80 de 1993, todas las actuaciones en la contratación pública deben ser claras y públicas, evitando cualquier acto de corrupción.
2. **Eficiencia y Responsabilidad:** La supervisión debe garantizar que los recursos públicos se utilicen de manera óptima, cumpliendo con los objetivos contractuales y la normativa vigente (artículo 24 de la Ley 80 de 1993).

Capacidad Jurídica:

1. **Comprensión Normativa:** Tanto la supervisión administrativa como la intervención jurídica requieren un conocimiento profundo de la Ley 80 de 1993 y la Ley 1150 de 2007. La normativa específica que los supervisores deben verificar el cumplimiento de todas las cláusulas contractuales y las disposiciones legales aplicables.
2. **Resolución de Problemas Legales:** La capacidad para identificar y resolver problemas legales durante la ejecución de los contratos es crucial. El artículo 26 de la Ley 80 de 1993 exige que los supervisores estén atentos a cualquier incumplimiento y tomen las medidas necesarias para corregirlo.

Equivalencia Funcional:

1. **Supervisión Administrativa:** Asegura que los contratos se ejecuten conforme a lo estipulado, abarcando la vigilancia del desempeño y cumplimiento de los términos contractuales.
2. **Intervención Jurídica:** Se enfoca en garantizar que los contratos cumplan con todos los requisitos legales, interviniendo para resolver disputas y problemas legales.

Conclusión: Ambas funciones, aunque con enfoques específicos (administrativo y jurídico), son complementarias y esenciales para la correcta ejecución y cumplimiento de los contratos de personal, asegurando que se adhieran a la normativa y principios establecidos por la Ley 80 de 1993 y la Ley 1150 de 2007.

FUNCIÓN 2: Diseñar y proponer las modificaciones al manual específico de funciones y competencias laborales (OPEC 215804) / Proyectar y validar los actos administrativos correspondientes a las diferentes situaciones administrativas del talento humano (OPEC 147929)

Normativa Relevante:

1. **Decreto 1083 de 2015:** Este decreto es el marco normativo fundamental para la gestión del talento humano en el sector público. Establece la necesidad de manuales específicos de funciones y competencias laborales (artículos 2.2.5.6.1 y 2.2.5.6.2).
2. **Ley 909 de 2004:** Normas sobre empleo público y carrera administrativa, enfatizando la planeación y organización del talento humano de manera transparente y basada en el mérito (artículos 1 y 2).

Principios Aplicables:

1. **Meritocracia:** Según el artículo 125 de la Constitución Política de Colombia y desarrollado en la Ley 909 de 2004, las decisiones relacionadas con el talento humano deben basarse en el mérito y ser transparentes.
2. **Equidad y Eficiencia:** Establecen que todos los procesos deben ser justos y eficaces, asegurando que los recursos humanos se gestionen de manera óptima (artículos 2 y 3 de la Ley 909 de 2004).

Capacidad Jurídica:

1. **Interpretación Normativa:** La capacidad de interpretar y aplicar correctamente la normativa laboral vigente es crucial tanto para diseñar manuales de funciones como para proyectar actos administrativos. El Decreto

1083 de 2015 especifica que los manuales deben estar actualizados y alineados con las leyes y necesidades institucionales.

2. **Actualización y Validación:** Las funciones deben asegurar que las descripciones de los roles y responsabilidades del personal estén claras y alineadas con la normativa vigente, facilitando la toma de decisiones administrativas basadas en criterios justos y transparentes.

Equivalencia Funcional:

1. **Manual de Funciones:** Define claramente los roles y competencias laborales dentro de la organización, asegurando que todos los empleados comprendan sus responsabilidades y los criterios de evaluación.
2. **Actos Administrativos:** Aplica y valida estos criterios en situaciones administrativas específicas, asegurando que las decisiones se tomen en base a un marco normativo claro y justo.

Conclusión: Ambas funciones son fundamentales para la estructura organizacional y la gestión eficiente del talento humano, garantizando que las decisiones administrativas estén respaldadas por una normativa sólida y coherente, como lo establece el Decreto 1083 de 2015 y la Ley 909 de 2004.

FUNCIÓN 3: Elaborar y orientar la construcción de los planes institucionales de talento humano (OPEC 215804) / Asesorar los procesos de contratación para ejecutar la estrategia de talento humano (OPEC 147929)

Normativa Relevante:

1. **Ley 909 de 2004:** Establece las bases para la planeación y gestión del talento humano en la administración pública (artículos 11 y 12).
2. **Decreto 1083 de 2015:** Detalla los procedimientos para la elaboración y ejecución de planes de talento humano, asegurando la alineación con los objetivos institucionales y las normativas vigentes (artículos 2.2.2.2.1 y 2.2.2.2.2).

Principios Aplicables:

1. **Eficiencia y Eficacia:** Los planes de talento humano deben maximizar el uso de los recursos disponibles para alcanzar los objetivos institucionales (artículo 209 de la Constitución Política de Colombia).
2. **Equidad:** Asegura que todos los procesos de contratación y desarrollo de personal se realicen de manera justa y basada en el mérito, según la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015.

Capacidad Jurídica:

1. **Planeación Estratégica:** Ambas funciones requieren la capacidad de planear estratégicamente, asegurando que las necesidades organizacionales se traduzcan en acciones concretas y normativas, como lo especifica el Decreto 1083 de 2015.
2. **Cumplimiento Normativo:** Garantizar que todas las acciones y estrategias de talento humano cumplan con las leyes y regulaciones aplicables es crucial para ambas funciones.

Equivalencia Funcional:

1. **Planes Institucionales:** Definir y guiar la estrategia general de talento humano de la organización, asegurando que todos los aspectos del desarrollo y bienestar del personal estén cubiertos.
2. **Asesoría en Contratación:** Asegurar que los procesos de contratación se alineen con la estrategia general de talento humano, permitiendo la implementación efectiva de los planes institucionales.

Conclusión: Ambas funciones son cruciales para la gestión efectiva del talento humano, garantizando que las estrategias diseñadas se implementen correctamente y que los procesos de contratación contribuyan al logro de los objetivos organizacionales, conforme a lo estipulado por la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015.

FUNCIÓN 4: Establecer planes y programas de capacitación, seguridad y salud en el trabajo y bienestar social del personal (OPEC 215804) / Asesorar los procesos de contratación para ejecutar la estrategia de talento humano (OPEC 147929)

Equivalencia:

Fundamento Normativo:

1. **Decreto 1072 de 2015 (Compilación de Normas del Sector Trabajo):** Establece las obligaciones en cuanto a seguridad y salud en el trabajo.
2. **Ley 1562 de 2012:** Modifica el sistema de riesgos laborales y la capacitación en salud y seguridad en el trabajo.
3. **Ley 909 de 2004:** Regula el empleo público y la carrera administrativa, incluyendo la planificación de necesidades de capacitación.

Funcionalidad Equivalente:

1. Ambas funciones requieren una comprensión profunda de las necesidades del talento humano y la capacidad de diseñar y ejecutar estrategias que cumplan con las normativas vigentes para mejorar el bienestar del personal.
2. La asesoría en procesos de contratación es crucial para implementar estos programas, asegurando que el personal contratado cumpla con los requisitos necesarios para dichos planes y programas.

FUNCIÓN 5: Ejecutar los procesos en materia de administración y desarrollo integral del talento humano (OPEC 215804) / Gestionar y atender órdenes judiciales relacionadas con los procesos de Talento Humano (OPEC 147929)

Equivalencia:

Fundamento Normativo:

1. **Ley 909 de 2004:** Regula la gestión del empleo público y la carrera administrativa, estableciendo procedimientos para la administración del talento humano.
2. **Decreto 1083 de 2015:** Regula los procesos administrativos del talento humano en el sector público.

Funcionalidad Equivalente:

1. Ambas funciones implican una administración eficiente del talento humano, asegurando el cumplimiento de las normativas vigentes.
2. Atender órdenes judiciales relacionadas con los procesos de talento humano es una extensión de la administración del personal, garantizando que las decisiones se alineen con las normativas legales y judiciales.

FUNCIÓN 6: Monitorear y ejecutar acciones de mejora frente al desempeño de la gestión del área de talento humano (OPEC 215804) / Proyectar y validar los actos administrativos correspondientes a las diferentes situaciones administrativas del talento humano (OPEC 147929)

Equivalencia:

Fundamento Normativo:

1. **Decreto 1083 de 2015:** Establece los procedimientos para la evaluación y mejora del desempeño del talento humano.

2. **Ley 909 de 2004:** Regula la carrera administrativa y la evaluación del desempeño.

Funcionalidad Equivalente:

1. Ambas funciones buscan mejorar el desempeño y la eficiencia en la gestión del talento humano.
2. La proyección y validación de actos administrativos son pasos necesarios para implementar y asegurar las acciones de mejora en el desempeño del área de talento humano.

Función 7: Orientar la ejecución de acuerdos de gestión de conformidad con los lineamientos técnicos establecidos (OPEC 215804) / Gestionar y atender órdenes judiciales relacionadas con los procesos de Talento Humano (OPEC 147929)

Equivalencia:

Fundamento Normativo:

1. **Ley 87 de 1993:** Establece normas sobre el control interno en las entidades del Estado, incluyendo la gestión y ejecución de acuerdos de gestión.
2. **Decreto 1083 de 2015:** Regula los acuerdos de gestión y la normativa aplicable a la administración del talento humano.

Funcionalidad Equivalente:

1. Ambas funciones aseguran el cumplimiento de los acuerdos de gestión y las normativas establecidas.
2. Gestionar órdenes judiciales relacionadas con procesos de talento humano implica la ejecución y seguimiento de acuerdos de gestión para asegurar que se cumplan las directrices legales y administrativas.

Función 8: Administrar, controlar y evaluar los procesos a cargo de la dependencia a través del análisis de diferentes fuentes de mejora (OPEC 215804) / Analizar y proyectar los estudios que justifiquen la contratación necesaria para ejecutar adecuadamente los procesos de talento humano (OPEC 147929)

Equivalencia:

Fundamento Normativo:

1. **Ley 909 de 2004:** Establece las bases para la administración y control de los procesos del talento humano.

2. **Decreto 1083 de 2015:** Regula los procesos administrativos y la evaluación del talento humano.

Funcionalidad Equivalente:

1. Ambas funciones implican el análisis y evaluación de los procesos del talento humano para mejorar la eficiencia y cumplir con los objetivos organizacionales.
2. Analizar y proyectar estudios para justificar la contratación es una extensión de la administración y control, asegurando que las decisiones de contratación estén basadas en análisis precisos y justificados.

Conclusión General

Las funciones descritas en los empleos **OPEC 215804** y **OPEC 147929** son COMPLETAMENTE EQUIVALENTES Y COMPLEMENTARIAS dentro del marco normativo Ley 80 de 1993, Ley 1150 de 2007, Ley 909 de 2004, y Decreto 1083 de 2015, por lo cual están alineadas con las obligaciones legales y los principios administrativos.

XII. Los empleos OPEC 215804 y OPEC 147929, son EQUIVALENTES en sus CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES, porque:

Análisis de Equivalencia de Conocimientos

Conocimientos del OPEC 215804

1. Normatividad vigente sobre gestión del talento humano.
2. Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
3. Código Contencioso Administrativo.
4. Constitución Política de Colombia.
5. Gestión organizacional.
6. Redacción y proyección de documentos técnicos.
7. Carrera Administrativa.
8. Administración y desarrollo de talento humano.
9. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
10. Herramientas ofimáticas.
11. Gestión del conocimiento.

Conocimientos del OPEC 147929

1. Derecho Constitucional.
2. Derecho Administrativo.
3. Contratación Pública.
4. Normatividad vigente sobre gestión del talento humano.
5. Régimen prestacional y salarial.

6. Herramientas Ofimáticas.
7. Gestión del conocimiento.

Justificación de la Equivalencia

1. Normatividad vigente sobre gestión del talento humano

- **Común en ambos OPEC:** Este conocimiento es explícitamente requerido en ambos cargos, indicando una necesidad compartida de comprensión de las leyes y regulaciones que rigen la gestión del talento humano.

2. Derecho Constitucional y Constitución Política de Colombia

- **Equivalencia Directa:**
 - **OPEC 215804:** Requiere conocimiento de la Constitución Política de Colombia.
 - **OPEC 147929:** Requiere conocimiento de Derecho Constitucional.
 - **Justificación:** Ambos conocimientos se refieren a la misma fuente jurídica suprema del país y su aplicación en el ámbito laboral y administrativo.

3. Derecho Administrativo y Código Contencioso Administrativo

- **Equivalencia Directa:**
 - **OPEC 215804:** Conocimiento del Código Contencioso Administrativo.
 - **OPEC 147929:** Conocimiento de Derecho Administrativo.
 - **Justificación:** El Código Contencioso Administrativo es una parte fundamental del Derecho Administrativo, por lo que el conocimiento requerido es equivalente.

4. Gestión Organizacional y Carrera Administrativa versus Régimen Prestacional y Salarial

- **Relación Funcional:**
 - **OPEC 215804:** Incluye gestión organizacional y carrera administrativa.
 - **OPEC 147929:** Incluye régimen prestacional y salarial.
 - **Justificación:** Ambas áreas de conocimiento se centran en la estructura y administración del personal dentro del sector público, abarcando aspectos como la progresión en la carrera y la compensación, fundamentales para la gestión del talento humano.

5. Herramientas Ofimáticas

- **Común en ambos OPEC:** Ambas posiciones requieren el uso de herramientas ofimáticas, necesarias para la gestión eficiente y la elaboración de documentos y procesos administrativos.

6. Gestión del Conocimiento

- **Común en ambos OPEC:** Este conocimiento es esencial para manejar y aplicar información de manera efectiva dentro de la organización, compartido en ambos cargos.

7. Modelo Integrado de Planeación y Gestión y Administración y Desarrollo de Talento Humano versus Contratación Pública

- **Relación Funcional:**
 - **OPEC 215804:** Requiere conocimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, y administración y desarrollo de talento humano.
 - **OPEC 147929:** Requiere conocimiento de contratación pública.
 - **Justificación:** La administración y desarrollo del talento humano, junto con la planeación y gestión, son intrínsecamente vinculadas a los procesos de contratación pública. Las decisiones sobre contratación afectan directamente la administración del talento humano.

8. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

- **Adicional en OPEC 215804:** Aunque no está listado en el OPEC 147929, la gestión de la seguridad y salud en el trabajo es una función que podría ser implícitamente apoyada por los conocimientos de derecho administrativo y normatividad sobre gestión del talento humano, ya que estas normativas incluyen aspectos de seguridad laboral.

Conclusión

Los conocimientos básicos y esenciales de los **OPEC 215804 y 147929** muestran una alta equivalencia funcional. Ambos cargos requieren una comprensión profunda de la normativa sobre gestión del talento humano, principios constitucionales y administrativos, y habilidades prácticas como el uso de herramientas ofimáticas y gestión del conocimiento. Además, los conocimientos específicos de cada OPEC se complementan y reflejan diferentes aspectos de la misma función de gestión del talento humano dentro del marco normativo colombiano, por lo tanto, **sí son equivalentes**. Esta equivalencia está respaldada por la normativa y la funcionalidad de los conocimientos requeridos, demostrando que ambos cargos comparten una base común necesaria para la gestión eficiente y efectiva del talento humano en el sector público.

XIII. Visto lo anterior, MINTIC no debió haber ofertado para **ASCENSO** el **OPEC 215804 (VACANTE DEFINITIVA)** sin previamente verificar las equivalencias o como mínimo **advertir a la CNSC sobre esta situación**, conforme lo dispone el **Decreto 1083 de 2015** con el fin de dar prevalencia al mérito de las listas de elegibles, tal y como lo establece el **"ARTÍCULO 2.2.11.2.3 Empleos equivalentes. Se entiende que un cargo es equivalente a otro cuando tienen 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."**

XIV. Frente a uno de los puntos que formulé en mi petición del 21 de abril de 2024, MINTIC me da respuesta con Radicado: 242063041 de Fecha: 2024-06-06, sustrayéndose de la obligación y deber de verificar la potencial equivalencia de los empleos **OPEC 215804** y **OPEC 147929** como administradora del manejo del personal a su cargo, **con mayor razón porque el empleo se encuentra ubicado en la misma Subdirección Para la Gestión del Talento Humano del MINTIC**, pero en su lugar, involucra y **responsabiliza a la CNSC**, afirmando que:

*"Al respecto se informa que no es posible adelantar estudios adicionales sobre empleos iguales o equivalentes para proveer el empleo mediante el uso de listas, por cuanto **fue la Comisión Nacional del Servicio Civil como ente rector en carrera administrativa quien realizó los estudios técnicos de empleos iguales y equivalentes de las vacantes generadas con posterioridad a la convocatoria Nación 3, sin encontrar equivalencia alguna**, razón por la cual el empleo fue ofertado en ascenso en el Proceso de Selección Nación 6."*

XV. Si bien es cierto, ocupé el TERCER LUGAR de la lista, y ello no me permite inmediatamente acceder al cargo del **OPEC 215804 (VACANTE DEFINITIVA)**, lo que debió realizar MINTIC fue advertir a la CNSC sobre la potencial equivalencia de esas dos **OPEC 215804** y **OPEC 147929** para luego solicitar la respectiva autorización a dicha entidad, a fin de proceder a nombrar a la segunda persona en la lista de elegibles y si esa persona no acepta el nombramiento, debía proceder a nombrar a quien ocupa el tercer lugar, es decir, al suscrito.

XVI. Cabe anotar que en petición adicional al MINTIC de fecha 17 de mayo de 2024, entre otras inquietudes, solicité: "j) *Indicar si la Subdirección de Talento Humano del MINTIC ha dispuesto o está realizando ENCARGOS INTERNOS de los cargos de profesional especializado grado 21 código 2028 que se encuentran en vacancia definitiva, en caso afirmativo, informe cuáles son los perfiles de dichos cargos en proceso de ENCARGO INTERNO adjuntando el respectivo manual de funciones de los mismos, informar cuál es el procedimiento que se ha llevado a cabo y se lleva a cabo para esos ENCARGOS INTERNOS, informar en qué etapa se encuentra dichos procesos de ENCARGOS e indicar si esos procesos se deben informar a la Comisión Nacional del Servicio Civil, en caso afirmativo indicar si se está realizando tal acción. k) Informar cómo la Subdirección de Talento Humano del MINTIC está dando cumplimiento a la circular conjunta No. 100-001-2024 de fecha 12 de abril de 2024 en la que se imparten instrucciones para hacer el reporte de empleos de carrera administrativa que se encuentren en vacancia definitiva, emitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)"*

Es importante mencionar y para conocimiento del juzgado de tutela, que MINTIC con el Radicado: 242063041 de Fecha: 2024-06-06 me manifestó que la anterior petición "será atendida dentro de los términos establecidos en el artículo 14 de la Ley 1755 de 2015." Sin embargo, se hace muy importante en el presente asunto, tener conocimiento del movimiento de ENCARGOS INTERNOS que eventualmente se encuentre adelantando, en este momento, la Subdirección Para la Gestión del Talento Humano del MINTIC.

PRETENSIONES

Con fundamento en los hechos relacionados, la jurisprudencia y la normatividad aplicable, solicito al señor Juez:

- 1.** Se TUTELE mis derechos fundamentales al ACCESO A LA CARRERA ADMINISTRATIVA POR MERITOCRACIA (art. 40 numeral 7 y art. 125 constitucional), TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS (art. 25 constitucional), DEBIDO PROCESO (art. 29 constitucional), vulnerados por parte del MINTIC y la CNSC, en virtud a las equivalencias observadas.
- 2.** También se ORDENE al MINTIC y a la CNSC realizar un estudio, análisis y verificación de las equivalencias de los dos empleos **OPEC 215804** y **OPEC 147929**, conforme a lo expuesto, procediendo a corregir la situación retirando el **OPEC 215804** del listado para ASCENSO y en tal sentido usar la lista de elegibles del **OPEC 147929**, expidiendo el acto administrativo de

nombramiento en periodo de prueba de la segunda persona en la lista del **OPEC 147929**, quien en caso de no aceptar el nombramiento se proceda a nombrar al tercero en dicha lista.

JURAMENTO

Declaro bajo la gravedad del juramento que por los hechos narrados en este libelo no he interpuesto otra acción de tutela.

ANEXOS

Las mencionadas como pruebas.

NOTIFICACIONES

Accionadas:

- 1.** MINISTERIO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES DE COLOMBIA (MINTIC), Edificio Manuel Murillo Toro, Carrera 8 entre Calles 12A y 12B, Bogotá D.C. Teléfono 6013443460. Correos electrónicos notificacionesjudicialesmintic@mintic.gov.co
minticresponde@mintic.gov.co
- 2.** COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL (CNSC), Carrera 16 #96-64 Bogotá D.C. Teléfono 6013259700. Correos electrónicos atencionalciudadano@cncs.gov.co
notificacionesjudiciales@cncs.gov.co
- 3.** DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO FUNCIÓN PÚBLICA (DAFP) Carrera 6 # 12-62 Bogotá D.C. Teléfono 601 7395656. Correos electrónicos eva@funcionpublica.gov.co
notificacionesjudiciales@funcionpublica.gov.co

Accionante:

El suscrito, recibo notificaciones a los correos electrónicos: jbarberfi@gmail.com y jhon.barberi.1075@gmail.com Celular: 3508103925

De su honorable Despacho,



JHON JAIRO BARBERI FORERO

CC 79.952.571 de Bogotá D.C.