

Bogotá, 30 de octubre de 2023

Señor

**JUEZ ADMINISTRATIVO DEL CIRUCITO DE BOGOTA (REPARTO)**

**E.S.D**

**Referencia: Acción de Tutela Accionados: COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL (CNSC)-FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA**

**Accionante: JAZMIN LUCELLY CORTES SAAVEDRA**

JAZMIN LUCELLY CORTES SAAVEDRA, mayor de edad, identificada con cédula de ciudadanía No. 41.950.158, obrando en nombre propio, en calidad de aspirante a ejercer el empleo convocado mediante OPEC 198343 para el cargo de Facilitador III, Código 103, Grado 04, del nivel asistencial en la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN, me dirijo a usted con el fin de solicitar a su señoría, amparo constitucional de **ACCIÓN DE TUTELA** de los derechos fundamentales al **Principio Constitucional del Mérito (art 125 CP)**, la **Igualdad (art. 13 CP)**, el **Debido Proceso (art. 29 CP)**, el **acceso al desempeño de funciones y cargos públicos (art 40 CP)**, al **trabajo (art 25 CP)**, así como los demás derechos del mismo rango Constitucional que el señor Juez estime vulnerados por la COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL-CNSC, con sede principal Cra. 16 #96-64, Bogotá y la FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA, con sede principal Carrera 14A #70A-34, Bogotá por los siguientes:

### **HECHOS**

1. La Comisión Nacional del Servicio Civil mediante Acuerdo de Convocatoria No. 8 del 29 de diciembre de 2022, modificado por el acuerdo No. 24 del 15 de febrero de 2023, convocó y estableció las reglas del Proceso de Selección de Ingreso y Ascenso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN. En concordancia con lo anterior, se llevó a cabo el Proceso de Selección DIAN 2022 con la finalidad de ofertar a través de concurso de méritos, cuatro mil setecientas (4.700) plazas o cargos en la mencionada Entidad
2. Dentro de dicho proceso de selección DIAN 2022, se ofertaron las siguientes vacantes mediante la modalidad ingreso:

**TABLA No. 3  
OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN DE INGRESO DIAN**

NIVEL JERÁQUICO	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	CANT. EMPLEOS	CANT. VACANTES
Profesional	GESTOR I	301	1	17	1277
	GESTOR II	302	2	17	464
	GESTOR III	303	3	5	28
	GESTOR IV	304	4	10	18
	INSPECTOR I	305	5	4	4
	INSPECTOR II	306	6	5	5
	INSPECTOR III	307	7	4	4
	INSPECTOR IV	308	8	3	3
<b>Total Nivel Profesional</b>				<b>65</b>	<b>1803</b>
Técnico	ANALISTA I	201	1	11	125
	ANALISTA II	202	2	15	213
	ANALISTA III	203	3	12	242
	ANALISTA IV	204	4	14	182
	ANALISTA V	205	5	11	124
<b>Total Nivel Técnico</b>				<b>63</b>	<b>886</b>
Asistencial	FACILITADOR I	101	1	1	15
	FACILITADOR II	102	2	3	82
	FACILITADOR III	103	3	5	349
	FACILITADOR IV	104	4	4	155
<b>Total Nivel Asistencial</b>				<b>13</b>	<b>601</b>
<b>TOTAL GENERAL*</b>				<b>141</b>	<b>3290</b>

\* Incluye los empleos ofertados que no requieren Experiencia (ver Tabla No. 4).

- El 19 de marzo de 2023, me inscribí para participar en el proceso de selección DIAN 2022 en la OPEC 198343, en el cargo de Facilitador III, Código 103, Grado 04 del nivel asistencial en la cual se ofertaron 284 vacantes.
- De conformidad con el acuerdo No. 8 del 29 de diciembre de 2022, las pruebas a aplicar a la OPEC 1982353, cargo Facilitador III, Código 103, Grado 04 del nivel asistencial se describen a continuación:

**TABLA No. 8  
PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE INGRESO DIAN  
EMPLEOS DIFERENTES A LOS DEL NIVEL PROFESIONAL DE LOS PROCESOS MISIONALES  
QUE REQUIEREN EXPERIENCIA EN SU REQUISITO MÍNIMO**

PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO PRUEBA	PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO GENERAL
Prueba de Competencias Básicas u Organizacionales	Eliminatoria	10%	70.00	70.00
Prueba de Competencias Funcionales	Eliminatoria	40%	70.00	
Prueba de Competencias Conductuales o Interpersonales	Clasificatoria	30%	No aplica	
Valoración de Antecedentes	Clasificatoria	10%	No aplica	
Prueba de Integridad	Clasificatoria	10%	No aplica	
<b>TOTAL</b>		<b>100%</b>		

- El 2 de agosto de 2023 se publicaron los resultados de verificación de requisitos mínimos, en el cual fui admitida para continuar en concurso.
- El 28 de agosto de 2023 es publicada en la página de la CNSC la guía de orientación al aspirante.
- El 8 de septiembre de 2023 se recibe citación para la presentación de las pruebas escritas en plataforma SIMO.

- 8. El 17 septiembre de 2023 se realiza la presentación de las pruebas en el lugar asignado.
- 9. El 26 de septiembre de 2023 se publicaron los resultados de las pruebas escritas, obteniendo el siguiente resultado:

Listado de reclamaciones presentadas y respuestas

Prueba	Última actualización	Valor	Consultar Reclamaciones y Respuestas	Consultar detalle Resultados
TABLA 8 - Prueba de Competencias Básicas u Organizacionales	2023-09-26	70.00	<a href="#">Consultar Reclamaciones y Respuestas</a>	<a href="#">Consultar detalle Resultados</a>
TABLA 8 - Prueba de Competencias Funcionales	2023-09-26	50.90	<a href="#">Consultar Reclamaciones y Respuestas</a>	<a href="#">Consultar detalle Resultados</a>
VERIFICACION REQUISITOS MINIMOS FUAA	2023-09-22	Admitido	<a href="#">Consultar Reclamaciones y Respuestas</a>	<a href="#">Consultar detalle Resultados</a>

1 - 3 de 3 resultados « < 1 > »

- 10. El día 28 de septiembre de 2023, presente reclamación a los resultados obtenidos en las pruebas básicas u organizacionales y competencias funcionales sustentado en las siguientes consideraciones:

**10.1 RECLAMACION PRUEBA DE COMPETENCIAS FUNCIONALES:**

El propósito principal del empleo convocado mediante OPEC 198343 para el cargo de Facilitador III, Código 103, Grado 04, del nivel asistencial según formato FT-TAH-1824 es *“Ejecutar acciones de apoyo a la gestión administrativa y operativa de los procesos de la Entidad, de acuerdo con la normativa, instrucciones, lineamientos y procedimientos establecidos”*

Las funciones esenciales descritas para dicho empleo en el manual de funciones (formato FT-TAH-1824) eran:

Funciones esenciales	
1.	Preparar documentos, respuestas e informes inherentes a la gestión desarrollada en la dependencia asignada, de conformidad con los procedimientos vigentes y las instrucciones impartidas.
2.	Ejecutar acciones de recepción, radicación, organización y distribución de la correspondencia que ingresa o sale de la dependencia, de acuerdo con los procedimientos, instrucciones y lineamientos establecidos.
3.	Participar en la recopilación y el procesamiento de la información necesaria en la elaboración de trabajos, proyectos e informes, de acuerdo con las directrices establecidas y los sistemas de información disponibles.
4.	Ejecutar acciones de logística, administrativa y operativamente las acciones relacionadas con la ejecución de los procedimientos que se desarrollan dentro del proceso, de acuerdo con la organización interna y los lineamientos vigentes.
5.	Operar los equipos y elementos manuales, mecánicos o electrónicos, requeridos en el cumplimiento de las labores asignadas, de acuerdo con las instrucciones, los manuales de operación y conservación y los procedimientos establecidos.
6.	Realizar acciones de verificación y control de los inventarios físicos de la dependencia así como los trámites ante la instancia competente, de acuerdo con los procedimientos establecidos.
7.	Proporcionar información, orientación y/o respuestas de carácter general o rutinario, a las solicitudes de los clientes internos y externos, que facilite el desarrollo de los procesos institucionales, de acuerdo con la normativa, los protocolos de atención y servicio y los lineamientos institucionales.
8.	Las señaladas como comunes a todos los empleos de la planta de personal de la Entidad, incluidas en la resolución que adopta o modifica el manual y las demás asignadas por autoridad competente, de acuerdo con el nivel, grado de responsabilidad y el área de desempeño del empleo.

Conforme lo indica el decreto 1083 de 2015 en su artículo 2.2.2.2.5 el nivel Asistencial *“Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.”*

De acuerdo con su naturaleza, los empleos de este nivel tendrán, entre otras, las siguientes funciones:

1. Recibir, revisar, clasificar, radicar, distribuir y controlar documentos, datos, elementos y correspondencia, relacionados con los asuntos de competencia de la entidad.
2. Llevar y mantener actualizados los registros de carácter técnico, administrativo y financiero y responder por la exactitud de los mismos.
3. Orientar a los usuarios y suministrar la información que les sea solicitada, de conformidad con los procedimientos establecidos.
4. Desempeñar funciones de oficina y de asistencia administrativa encaminadas a facilitar el desarrollo y ejecución de las actividades del área de desempeño.
5. Realizar labores propias de los servicios generales que demande la institución.
6. Efectuar diligencias externas cuando las necesidades del servicio lo requieran.
7. Las demás que les sean asignadas por autoridad competente, de acuerdo con el área de desempeño y la naturaleza del empleo.”

El objetivo de las pruebas de **competencias funcionales** es evaluar el conjunto de conocimientos teóricos, profesionales y/o técnicos, específicos y necesarios para desarrollar una determinada actividad laboral, conforme lo determina para cada empleo el MERF de la DIAN (Decreto Ley 71 de 2020, artículo 58).

Las **competencias funcionales** descritas en el manual de funciones para la OPEC 198343 para el empleo Facilitador III, Código 103, Grado 04 del nivel asistencial, según formato FT-TAH-1824 son:

Competencias Funcionales			
1	Gestión de correspondencia y comunicaciones oficiales	2	Gestión de documentos
3	Conservación y preservación documental	4	Gestión de actos administrativos

Los requisitos exigidos para el empleo Facilitador III, Código 103, Grado 04 del nivel asistencial eran únicamente título de bachiller y solamente 2 años de experiencia laboral no relacionada como se evidencia a continuación:

Requisitos del empleo.	
Estudios	Título de bachiller
NBC	Programas académicos.
Tipo de experiencia y tiempo requerido:	Dos (2) años de experiencia laboral.

La prueba aplicada se fundamentó en **aspectos técnicos tributarios, aduaneros, cambiarios y de comercio exterior** que **NO** guardaron concordancia con el nivel jerárquico (asistencial) del empleo convocado, que como lo indica el manual de

funciones del empleo convocado para Facilitador III, Código 103, Grado 04 su enfoque estaba basado en el énfasis en la **gestión** de correspondencia, documentos y actos administrativos, propios de un área de apoyo y no de un área técnica.

La temática de la prueba aplicada se centró un 100% en determinación de sanciones, procedimiento tributario, aduanero y cambiario, los cuales corresponden a aspectos técnicos propios del nivel profesional que no guardan congruencia con el MERF de la DIAN y van en contravía con la normatividad aplicable al nivel asistencial.

Es de resaltar que los ejes temáticos diseñados para evaluar el cargo Facilitador III, Código 103, Grado 04 tampoco guardan concordancia con el manual de funciones establecido para dicho empleo, lo cual constituye una irregularidad grave en el proceso de selección ya que **no puede prevalecer** una guía de orientación por encima del manual de funciones diseñado para el cargo en mención:

Información del empleo: 198343			
DOCUMENTO ASPIRANTE	41950158	INSCRIPCION	562036655
NIVEL DEL CARGO	ASISTENCIAL	DENOMINACION	FACILITADOR III

  

LISTADO EJES TEMATICOS A EVALUAR
Herramientas informáticas
Comunicación efectiva
Trabajo en equipo
Conceptos sobre herramientas de manejo y explotación de datos
Derecho aduanero y comercio exterior
Derecho tributario
Compromiso
Diligencia
Honestidad
Justicia
Respeto

Frente al tema en cuestión, el artículo 2.2.18.6.1 del Decreto 1083 de 2015, sustituido por el artículo 3 del Decreto 770 de 2021, especifica que la convocatoria se debe realizar “(...) con base en las funciones, los requisitos y el perfil de los empleos definidos de acuerdo al Manual Específico de Requisitos y Funciones”, siendo “(...) la norma reguladora de todo concurso y obliga a la Comisión Nacional del Servicio Civil, a la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN, a la entidad o firma especializada que efectúa el concurso, a los participantes (...)”<sup>1</sup> Subrayado fuera de texto

Por su parte La ley 909 de 2004 en su artículo 28 expresa:

**“ARTÍCULO 28. Principios que orientan el ingreso y el ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa.**

*La ejecución de los procesos de selección para el ingreso y ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa se desarrollará de acuerdo con los siguientes principios:*

<sup>1</sup> ACUERDO No CNT2022AC000008 29 DE DICIEMBRE DE 2022 “Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso y Ascenso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, Proceso de Selección DIAN 2022

(...)

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

(...)

## **10.2 RECLAMACION EN PRUEBAS DE COMPETENCIAS CONDUCTUALES O INTERPERSONALES Y PRUEBA DE INTEGRIDAD**

La Prueba sobre Competencias Conductuales o Interpersonales evalúa el conjunto de capacidades y habilidades necesarias para dar respuesta a distintas situaciones laborales y relacionamiento, de conformidad con el Diccionario de Competencias de la DIAN (Decreto Ley 71 de 2020, artículo 59).

El diccionario de competencias laborales de la DIAN, establece frente a las pruebas conductuales o interpersonales lo siguiente:

“ (...)

La asignación de competencias conductuales o interpersonales a los empleos, en las fichas del Manual Específico de Requisitos y Funciones, se realizará en función del grado de aporte de la competencia al proceso. El nivel de desarrollo de cada competencia conductual o interpersonal en el Manual, se determina por el grado de correspondencia entre las conductas observables de la competencia conductual, respecto a las funciones esenciales del empleo (Informe de consultoría, 2019).

(...)”

La Prueba de Integridad evalúa las características estables de una persona que da cuenta de la coherencia que existe entre su sistema de creencias y su forma de actuar frente a la búsqueda del bien común en las situaciones a las cuales se enfrenta en la cotidianidad.

Frente a las pruebas aplicadas **“de competencias conductuales o interpersonales y prueba de integridad”**, se hace importante mencionar que los cuadernillos venían impresos como de NIVEL PROFESIONAL, indicio que permite inferir que su contenido no correspondía con el nivel jerárquico del cargo a aplicar Facilitador III, Código 103, Grado 04 del nivel asistencial.

11. El 23 de octubre de 2023, se recibe respuesta por parte de la CNSC y la FUNDACION DEL AREA ANDINA, **NEGANDO** las solicitudes a la reclamación en los siguientes términos:

“

(...)

#### **RESPUESTA A MOTIVOS DE INCONFORMIDAD**

*La Fundación Universitaria del Área Andina, en aras de garantizar su derecho a presentar reclamación frente a los resultados preliminares obtenidos en la prueba escrito y, de acuerdo a su solicitud, dispuso el pasado 07 de octubre del año en curso el acceso al material de la prueba con el fin que usted conociera la misma, su desempeño frente a ella y complementará su reclamación; situación que se puede evidenciar en la respectiva citación enviada a través del Sistema-SIMO en los términos establecidos en el numeral 4.4 del Anexo Rector modificado parcialmente por el Acuerdo No. 24 del 15 de febrero de 2023. Revisado el listado de asistencia, se pudo constatar que usted NO ASISTIÓ al acceso programado y en razón a esta situación usted no cargó en los términos establecidos la respectiva reclamación por medio de la cual complementaría su inconformidad sobre los resultados publicados.*

*Es importante señalar que, el acceso al material de la prueba escrita se realiza con el objetivo que el aspirante identifique las posibles discrepancias que tiene con la calificación publicada, respuesta correctas e incorrectas y otros aspectos que pueda generar duda o inconformidad y así presentar una reclamación con fundamentos concretos. A pesar de que usted no asistió al acceso y no complementó su reclamación, se le informa que usted respondió 7 preguntas acertadamente de la prueba sobre competencias Básicas u Organizacionales y 8 preguntas correctas de la prueba sobre competencias Funcionales, y luego del proceso de calificación, su puntaje publicado fue de 70,00 y 50,9 respectivamente. Así las cosas, realizada una revisión técnica del resultado obtenido en la prueba, se determina que no existe error en la calificación, por tanto, no es procedente modificar el puntaje inicialmente publicado. Es pertinente aclarar que los indicadores a evaluar en las Pruebas Escritas se dispusieron en el link de la Guía de Orientación al Aspirante del presente proceso, en el cual podía consultarse con el número de inscripción los indicadores que se incluyeron en la prueba. Los indicadores se seleccionaron en la fase de preparación a partir del Manual Específico de Requisitos y Funciones -MERF para los empleos de la planta permanente de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN, los cuales han sido asociados a determinada OPEC y en conjunto, dichas competencias dan cuenta de las características necesarias para poder desarrollar las funciones del empleo exitosamente por parte del empleado público. Ahora bien, vale mencionar que, en la etapa de planeación, la DIAN delimitó y definió los ejes de las pruebas asociados a las Competencias Básicas u Organizacionales, Competencias Funcionales, Competencias Conductuales o Interpersonales y Prueba de Integridad. La CNSC supervisó a la Fundación Universitaria del Área Andina en el proceso de agrupación de la información de las competencias establecidos en los MERF. La Fundación Universitaria del Área Andina, luego de revisar las fichas del MERF de los empleos ofertados, así como los demás documentos que han sido aportados por la DIAN y la CNSC, realizó la verificación de los indicadores y las estructuras de pruebas. Como consecuencia, la estructura de las pruebas elaboradas evalúa los aspectos relacionados con el cargo, es decir, tienen en cuenta los procesos cognitivos a evaluar, el nivel, propósito y funciones del cargo; respetándose los ejes definidos por la DIAN y validados por la CNSC. Finalmente, conforme a los*

*resultados publicados, usted NO APROBÓ las Pruebas Escritas de carácter eliminatorio, en este sentido, una vez analizados los argumentos expuestos en su reclamación, se procedió a revisar la misma de acuerdo con los fundamentos técnicos antes mencionados y se pudo determinar que la variación de estas fue nula, dejando como resultados definitivos el inicialmente publicado”.*

Frente a la respuesta recibida por parte de la CNSC y la FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA, a la reclamación presentada me permito realizar a su señoría las siguientes consideraciones:

El numeral 4.4. del Anexo Técnico del Acuerdo de la Convocatoria del 29 de diciembre 2022, establece:

**“4.4. Reclamaciones contra los resultados de las Pruebas Escritas.**

*El aspirante solo podrá reclamar frente a sus propios resultados. En la respectiva reclamación, **el aspirante puede solicitar, si lo considera necesario, el acceso a las pruebas por él presentadas**, señalando expresamente el objeto y las razones en las que fundamenta su petición. La CNSC o la Institución de Educación Superior contratada para realizar esta etapa del proceso de selección, lo citará a través del SIMO para cumplir con este trámite en la misma ciudad en la que presentó tales pruebas.”*

Como lo advierte el anexo técnico, **el acceso a pruebas es potestad del aspirante** y en ningún momento condiciona ó descalifica la reclamación presentada, la cual fue realizada dentro de la oportunidad legal, tal como lo quiere hacer ver la CNSC y la FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA, ya que dicha solicitud apuntaba a la nulidad general de la prueba que como se indicó anteriormente presentó deficiencias técnicas y legales al no guardar concordancia con el nivel jerárquico (asistencial) del empleo convocado, como lo indica el manual de funciones del empleo convocado para Facilitador III, Código 103, Grado 04.

Por otra parte, la CNSC y la FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA, no resolvieron de fondo la reclamación presentada ya que basaron su sustento en divagar en competencias legales pero nunca demostraron que la prueba aplicada al empleo convocado para Facilitador III, Código 103, Grado 04, estuviese en concordancia con el MERF de la DIAN y con la normatividad aplicable al nivel asistencial.

**Los anteriores puntos, permiten evidenciar la vulneración al derecho fundamental al Principio Constitucional del Mérito, la Igualdad, el Debido Proceso, el acceso al desempeño de funciones y cargos públicos toda vez que, las reclamaciones se interpusieron de una manera clara y precisa dentro de los procedimientos y tiempos establecidos por el acuerdo que regula la convocatoria. Pero, la respuesta emitida por parte de la CNSC y la FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA no confiere claridad frente a los numerales cuestionados, sino que, evaden la respuesta frente al análisis de fondo de la pertinencia de la prueba, argumentando otros hechos que no dan a lugar**

## **DERECHOS FUNDAMENTALES VIOLADOS**

De los hechos antes narrados, y como consecuencia directa de las actuaciones surtidas por la **COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL (CNSC)** y la **FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA**, en el marco de la provisión de los empleos descritos anteriormente, se consideran como vulnerados al suscrito, los siguientes Derechos Fundamentales y principios constitucionales: 1. Al Principio Constitucional al mérito para el ingreso a la función pública, desarrollado por el artículo 125 de la Constitución Política de Colombia. 2. Derecho al Trabajo, desarrollado por el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia. 3. Derecho al Debido Proceso, desarrollado por el artículo 29 de la Constitución Política de Colombia. 4. Derecho al Acceso al desempeño de funciones y cargos públicos, descrito en el numeral 7 del artículo 40 de la Constitución Política. 5. Derecho a la Igualdad, desarrollado por el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia.

### **FUNDAMENTOS JURIDICOS Y/O JURISPRUDENCIALES DE LA ACCIÓN**

Fundamento esta acción de tutela en lo dispuesto en el preámbulo de nuestra Constitución Política, los artículos 1, 2, 4, 13, 23, 25, 29, 40, 86, 94, 125.

La Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, el Decreto Ley 71 de 2020 y demás normas concordantes y en sentencias de la Corte Constitucional con respecto al tema de las cuales a continuación se señalan algunas:

Sentencia T-556 de 2010, estableció:

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

En sentencia de la Corte Constitucional T-682 de 2016, Magistrado ponente GABRIEL EDUARDO MEDOZA MARTELO, del 2 de diciembre de 2016, señaló:

(...)

### **3. La procedencia excepcional de la acción de tutela en materia de concursos de méritos. Reiteración de jurisprudencia**

*3.1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 86 de la Carta, la acción de tutela es un mecanismo de defensa judicial residual y subsidiario, que permite la protección inmediata*

*de los derechos fundamentales de una persona, vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública, o incluso de los particulares, en los términos prescritos por la ley. Procede cuando la persona no dispone de otro medio de defensa judicial o cuando, existiendo otro medio alternativo de protección, éste no resulta idóneo para su amparo efectivo. Asimismo, procede como mecanismo transitorio, en aquellas circunstancias en las que, a pesar de existir un medio adecuado de protección, se requiere evitar un perjuicio irremediable, por lo que se exige una perentoria acción constitucional.*

*3.2. Pues bien, la idoneidad del medio de defensa alternativo exige una evaluación en concreto de los mecanismos de defensa existentes, razón por la cual debe estudiarse cada caso en particular, a efectos de determinar la eficacia del medio de defensa, si este tiene la aptitud necesaria para brindar una solución eficaz y expedita al quebrantamiento o amenaza del derecho fundamental que se alega vulnerado. Vistas así las cosas, si el mecanismo es eficaz, la tutela resulta ser improcedente, a menos que, como quedó expresado, se demuestre la existencia de un perjuicio irremediable que imponga la protección constitucional transitoria.*

*3.3. En relación con los concursos de méritos para acceder a cargos de carrera, la jurisprudencia de esta Corporación ha señalado que, en principio, la acción de tutela debe declararse improcedente. No obstante lo anterior, el precedente de la Corte ha señalado que los medios de control de la jurisdicción contencioso administrativa, bien sea a través de la acción electoral, de la acción de nulidad y restablecimiento del derecho o de la acción de reparación directa, no son los mecanismos idóneos y eficaces, en razón del prolongado término de duración que este tipo de procesos pudiese tener. (...)*

## **5. La convocatoria como ley del concurso y el derecho fundamental al debido proceso administrativo en los concursos de méritos. Reiteración**

*5.1. Como se ha expuesto en las líneas que anteceden, el principio del mérito constituye una de las bases del sistema de carrera, en consecuencia, es el sustento de todo proceso de selección. Persigue asegurar la eficiencia de la administración, así como garantizar el acceso al desempeño de funciones y cargos públicos de las personas que demuestren las mejores capacidades para ocupar el cargo y, de esta forma, puedan optimizarse los resultados que se obtienen con el ejercicio del cargo de carrera. La Ley 909 de 2009 regula el sistema de carrera administrativa, y la define como norma reguladora de todo concurso, que obliga tanto a la administración como a las entidades contratadas y a sus participantes. Al respecto, ha precisado la Corporación, que: “el Estado debe respetar y observar todas y cada una de las reglas y condiciones que se imponen en las convocatorias, porque su desconocimiento se convertiría en una trasgresión de principios axiales de nuestro ordenamiento constitucional, entre otros, la transparencia, la publicidad, la imparcialidad, así como el respeto por las legítimas expectativas de los concursantes. En consecuencia, las normas de la convocatoria sirven de autovinculación y autocontrol porque la administración debe “respetarlas y que su actividad, en cuanto a la selección de los*

*aspirantes que califiquen para acceder al empleo o empleos correspondientes, se encuentra previamente regulada”*

*5.2. Conviene destacar entonces que las normas de un concurso público de méritos fijan en forma precisa y concreta cuáles son las condiciones que han de concurrir en los aspirantes y establecen las pautas y procedimientos con los cuales deben regirse. Se trata de reglas que son inmodificables, por cuanto se afectan principios básicos de nuestra organización, como derechos fundamentales de los asociados en general y de los participantes en particular.*

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

*5.4. Frente al tema, la Sala Plena de la Corporación en sentencia SU-913 de 2009 determinó que: “(i) las reglas señaladas para las convocatorias son las leyes del concurso y son inmodificables, salvo que ellas sean contrarias a la Constitución, la ley o resulten violatorias de derechos fundamentales; (ii) a través de las reglas obligatorias del concurso, la administración se autovincula y autocontrola, en el sentido de que debe respetarlas y que su actividad en cada etapa se encuentra previamente regulada; (iii) se quebranta el derecho al debido proceso y se infiere un perjuicio cuando la entidad organizadora del concurso cambia las reglas de juego aplicables y sorprende al concursante que se sujetó a ellas de buena fe. En este punto, esta Sala de Revisión estima que si por factores exógenos las reglas del concurso varían levemente en alguna de sus etapas, las modificaciones que hacen parte integral de la convocatoria inicial, deben ser plenamente conocidas por los partícipes para que de esta forma se satisfagan los principios de transparencia y publicidad que deben regir las actuaciones de la administración y no se menoscabe la confianza legítima que los participantes han depositado en los parámetros fijados 33 para acceder a un cargo de carrera administrativa; y, (iv) cuando existe una lista de elegibles que surge como resultado del agotamiento de las etapas propias del concurso de méritos, la persona que ocupa en ella el primer lugar detenta un derecho adquirido en los términos del artículo 58 Superior, que no puede ser desconocido.*

En otra sentencia de la Corte Constitucional, específicamente en la sentencia T-180 de 2015, el doctor JORGE IVAN PALACIO PALACIO, como magistrado ponente, a propósito del debido proceso en los concursos de méritos, expresó:

(...)

#### **4. La igualdad, la equidad y el debido proceso como fundamentos del sistema de carrera administrativa. Reiteración de jurisprudencia**

*El sistema de carrera como principio constitucional es un verdadero mecanismo de protección de los derechos fundamentales, ya que garantiza que el acceso al empleo público se realice en igualdad de oportunidades y de manera imparcial, evitando que fenómenos subjetivos de valoración como el clientelismo, el nepotismo o el amiguismo sean los que imperen al momento de proveer vacantes en los órganos y entidades del Estado. Para esta Corporación, ese sistema es una manifestación del principio de igualdad de oportunidades contenido en los artículos 13 y 125 la Carta Política, en tanto la selección del personal para el servicio público debe estar orientado para: (i) garantizar un tratamiento igualitario para todos los ciudadanos que deseen aspirar a ocupar un cargo público, sin distinción alguno por motivos de género, raza, condición social, creencia religiosa o militancia política; y (ii) contemplar medidas positivas frente a grupos sociales vulnerables o históricamente discriminados en términos de acceso a cargos estatales.[11] Resulta vulneratorio del principio de igualdad de oportunidades cualquier práctica que discrimine a los aspirantes a un empleo público en razón de su raza, sexo, convicciones religiosas o políticas. Asimismo, es contrario al mencionado principio toda conducta que – sin justificación alguna – rompa el equilibrio entre los participantes de un concurso. De igual manera, resultan inconstitucionales por desconocer el principio de igualdad de oportunidades, aquellos concursos públicos que carezcan de medidas efectivas para garantizar condiciones más favorables a personas pertenecientes a ciertas poblaciones cuyas posibilidades de acceso al empleo público haya sido tradicionalmente negado. De otra parte, a partir del mandato contenido en el artículo 125 de la Carta y en virtud del derecho al debido proceso, la jurisprudencia ha derivado un conjunto de reglas orientadoras del sistema de ingreso, ascenso y retiro del servicio público. Así, este Tribunal ha señalado que: (i) el empleo público es, por regla general, de carrera; (ii) los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán escogidos por concurso público; (iii) el ingreso a la carrera administrativa y los ascensos serán por méritos; y (iv) el retiro se dará únicamente por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo, por violación del régimen disciplinario “y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley”. (...)*

#### **5. El acto de convocatoria como norma que regula el concurso de méritos**

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

*imparcial y objetiva, haga prevalecer al mérito como el criterio determinante para proveer los distintos cargos en el sector público. Su finalidad es que se evalúen las capacidades, la preparación y las aptitudes generales y específicas de los distintos aspirantes a un cargo, para de esta manera escoger entre ellos al que mejor pueda desempeñarlo, dejando de lado cualquier aspecto de orden subjetivo. Dicha actuación debe estar investida con todas las ritualidades propias del debido proceso, lo que implica que se convoque formalmente mediante acto que contenga tanto de los requisitos exigidos para todos los cargos ofertados, como de las reglas específicas de las diversas etapas del concurso (la evaluación y la conformación de la lista de elegibles) a las que se verán sometidos los aspirantes y la propia entidad estatal. Sobre el particular, este Tribunal señaló en la Sentencia SU-913 de 2009 que:*

- (i) Las reglas señaladas para las convocatorias son las leyes del concurso y son inmodificables, salvo que ellas sean contrarias a la Constitución, la ley o resulten violatorias de los derechos fundamentales.*
- (ii) A través de las normas obligatorias del concurso, la administración se autovincula y autocontrola, en el sentido de que debe respetarlas y que su actividad en cada etapa se encuentra previamente regulada.*
- (iii) Se quebranta el derecho al debido proceso y se infringe un perjuicio cuando la entidad organizadora del concurso cambia las reglas de juego aplicables y sorprende al concursante que se sujetó a ellas de buena fe. Si por factores exógenos aquellas varían levemente en alguna de sus etapas, las modificaciones de la convocatoria inicial deben ser plenamente conocidas por las partícipes para que de esta forma se satisfagan los principios de transparencia y publicidad que deben regir las actuaciones de la administración y no se menoscabe la confianza legítima que los participantes 35 han depositado en los parámetros fijados para acceder a un cargo de carrera administrativa.*
- (iv) Cuando existe una lista de elegibles que surge como resultado del agotamiento de las etapas propias del concurso de méritos, la persona que ocupa en ella el primer lugar, detenta un derecho adquirido en los términos del artículo 58 Superior que no puede ser desconocido.*

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

*Así las cosas, la convocatoria se convierte en una expresión del principio de legalidad tanto para oferentes como para inscritos, de tal forma que incumplir las directrices allí estipuladas contraviene no solo los derechos de los aspirantes, sino aquel valor superior al cual está sujeto toda actuación pública. Dicho en otros términos, el acto administrativo que la contenga funge como norma del concurso de méritos, por lo cual todos los intervinientes en el proceso deben someterse aquel so pena de trasgredir el orden jurídico imperante”.*

Sobre el Derecho Fundamental al Trabajo y la responsabilidad del Estado frente al acceso al mismo, la Corte Constitucional en Sentencia C-107 de 2002, fue enfática en señalar lo siguiente:

“(…)

*En relación con la consagración del trabajo en la Constitución de 1991 también esta Corporación tiene dicho: “Cuando el Constituyente de 1991 decidió garantizar un orden político, económico y social justo e hizo del trabajo requisito indispensable del Estado, quiso significar con ello que la materia laboral, en sus diversas manifestaciones, no puede estar ausente en la construcción de la nueva legalidad”.*

*Lo anterior significa que dentro de la nueva concepción del Estado como Social de Derecho, debe entenderse la consagración constitucional del trabajo no sólo como factor básico de la organización social sino como principio axiológico de la Carta; y además, que constituye la actividad libre y lícita del hombre, que no sólo contribuye a su desarrollo y dignificación personal sino también al progreso de la sociedad, bien que se trate de una actividad independiente o subordinada.*

*El artículo 25 de la Constitución Política dispone que “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.” 36 El trabajo como derecho, implica una regulación fundada en la libertad para seleccionarlo, por lo que, salvo las restricciones legales, consiste en la realización de una actividad libremente escogida por la persona dedicando a ella su esfuerzo intelectual o material, sin que puedan impedírsele los particulares ni el Estado a quien, por el contrario, le compete adoptar las políticas y medidas tendientes a su protección y garantía.*

(…)

*La jurisprudencia constitucional también ha considerado el derecho al trabajo como “... un derecho fundamental que goza de especial protección del Estado y, es uno de los bienes que para todos pretende conseguir la organización social, según el preámbulo, y uno de los valores fundamentales de la República, conforme al artículo 1º. Ibídem..”[3]. Y si bien ha considerado que es susceptible de tutela, la prosperidad de la acción en el campo laboral depende de que los derechos que se pretenden tutelar consagrados en la Constitución a favor de los trabajadores hayan sido desarrollados por la ley o los tratados internacionales, que permitan precisar su contenido y delimitar sus alcances.*

(…)” *Subraya fuera del texto original.*

Teniendo en cuenta el trámite administrativo surtido por la Entidad Accionada en la provisión de los empleos anteriormente descritos, es preciso traer a colación lo expuesto en Sentencia T-010 de 2017 por la Corte Constitucional con relación al Debido Proceso, donde enfatiza lo siguiente:

*“El derecho al debido proceso es un derecho fundamental previsto en el artículo 29 de la Carta Política, el cual se debe aplicar a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas con el fin de que todos los integrantes de la comunidad nacional, en virtud del cumplimiento de los fines esenciales del Estado, puedan defender y preservar el valor de la justicia reconocida en el preámbulo de la Constitución.*

*La jurisprudencia de esta Corte ha definido el debido proceso administrativo como: “(i) el conjunto complejo de condiciones que le impone la ley a la administración, materializado en el cumplimiento de una secuencia de actos por parte de la autoridad administrativa, (ii) que guarda relación directa o indirecta entre sí, y (iii) cuyo fin está previamente determinado de manera constitucional y legal”. Ha precisado al respecto, que con dicha garantía se busca “(i) asegurar el ordenado funcionamiento de la administración, (ii) la validez de sus propias actuaciones y, (iii) resguardar el derecho a la seguridad jurídica y a la defensa de los administrados”[53] (sin negrillas en el texto original)” Subraya fuera del texto original*

*Respecto de la prevalencia del mérito para el acceso al desempeño de funciones y cargos públicos, en Sentencia C-102 de 2022, la Corte Constitucional indica lo siguiente:*

#### ***“4. El principio del mérito y la consagración de la carrera administrativa dentro de la Carta Política de 1991. Reiteración de jurisprudencia***

*70. En el marco de la regulación de la función pública, como parte del componente institucional diseñado por el Constituyente de 1991, el artículo 125 superior contiene algunos de los mandatos aplicables a la relación entre el Estado y los servidores públicos, con el objetivo de procurar la satisfacción de los fines establecidos en el Preámbulo y en el artículo 2 de la Constitución, entre otros. En concreto, el artículo 125 establece (i) el régimen de carrera como regla general de vinculación con el Estado, (ii) el concurso público como instrumento de clausura o cierre para acreditar el mérito cuando la Constitución o la ley no establezcan otro sistema de nombramiento, (iii) la obligación de satisfacer las condiciones y requisitos previstos en la ley como indicativos del mérito y las calidades personales, para el ingreso y ascenso en el régimen de carrera, y la garantía de que el retiro del servicio se produce por calificación insatisfactoria, violación al régimen disciplinario y las demás causales constitucionales y legales, y (iv) la prohibición de que la filiación política influya en el nombramiento, ascenso o remoción de un empleado de carrera.*

*71. A partir de tales contenidos, es válido afirmar que el Constituyente de 1991 consideró como elemento fundamental del ejercicio de la función pública el principio del mérito y que previó a la carrera, sistema técnico de administración del componente humano, como un mecanismo general de vinculación; en el marco del cual el concurso público se constituye en un instrumento adecuado para que, bajo parámetros objetivos, no discriminatorios,*

transparentes y claros, se garantice la selección de las personas mejor calificadas integralmente. Además, fijó aspectos normativos precisos sobre las excepciones al régimen de carrera y los criterios relevantes para el ingreso, ascenso y desvinculación del servicio, y reservó otros al margen de configuración del Legislador, habilitación que debe leerse en concordancia con lo establecido en el artículo 150.23 de la Constitución y con aquellos límites sustantivos que derivan de la Carta.

72. Por lo anterior, la carrera adquiere relevancia en el Estado colombiano desde tres criterios: "(i) El carácter histórico, con el cual se indica que a través de la historia del constitucionalismo colombiano han sido formuladas diversas reformas constitucionales y legales tendientes a hacer prevalecer el sistema de carrera como la vía por excelencia para acceder al servicio público y de esa manera eliminar prácticas clientelistas, de "amiguismo" o nepotismo, basadas en la función pública y en generar que se acceda a los cargos estatales equitativa y transparentemente realizando una valoración del mérito de los aspirantes. (ii) El segundo criterio es conceptual y hace referencia a que la carrera debe ser entendida como un principio constitucional que cumple con dos objetivos: (i) ser el estándar y método por excelencia para ingresar al servicio público y; (ii) generar una fórmula de interpretación de las reglas relativas al acceso a cargos del Estado que deben comprenderse a tal punto que cumplan los 38 requisitos y finalidades de la carrera, especialmente el acceso de acuerdo al mérito de los aspirantes. (iii) El último criterio es teleológico, por cuanto guarda una estrecha relación con las finalidades que tiene la carrera en el Estado constitucional. Por tal motivo la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha indicado que al interpretar armónicamente el contenido del artículo 125 C.P. con normas superiores lleva a concluir que el principio de carrera tiene una función articuladora de diversos fines que cuentan con un reconocido valor para el ordenamiento."

73. En efecto, el Estado Social de Derecho se construye a partir de la conjunción de principios, valores y fines constitucionales que le dan identidad y permiten su realización. Uno de ellos es el principio del mérito para el ejercicio de las funciones públicas, considerando que "el Estado Social de Derecho exige la aplicación de criterios de excelencia en la administración pública" y, por consiguiente, esta forma de Estado riñe con la provisión de los empleos públicos a partir de "factores de valoración que repugnan a la esencia misma del Estado Social de Derecho, tales como el clientelismo, el favoritismo y el nepotismo."

74. A la luz de lo anterior, esta Corporación ha reiterado el carácter instrumental que ostenta la carrera administrativa como expresión del mérito, regla general del acceso a cargos públicos y sistema técnico de administración del talento humano, para (i) la consecución de finalidades institucionales y, además, para (ii) la garantía de derechos fundamentales." *Subraya fuera del texto original.*

En concordancia con lo anterior, y reforzando el argumento del mérito como pilar fundamental para el acceso a cargos públicos, el derecho a la igualdad de oportunidades para dicho acceso ha sido reconocido por la Corte Constitucional, entre otras, en Sentencia T-340 de 2020, así:

### **“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, 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.”*

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, 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. 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’. 40 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’.”3.5.3. En desarrollo del mandato constitucional expuesto, el legislador expidió la Ley 909 de 2004, 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.” Subraya fuera del texto original.*

### **De la procedencia de la medida provisional**

En relación con la medida provisional y urgente para la protección de un derecho el Decreto 2591 de 1991 establece:

*“ **ARTICULO 7º- Medidas provisionales para proteger un derecho.** Desde la presentación de la solicitud, cuando el juez expresamente lo considere necesario y urgente para proteger el derecho, suspenderá la aplicación del acto concreto que lo amenace o vulnere.*

*Sin embargo, a petición de parte o de oficio, se podrá disponer la ejecución o la continuidad de la ejecución, para evitar perjuicios ciertos e inminentes al interés público. En todo caso*

*el juez podrá ordenar lo que considere procedente para proteger los derechos y no hacer ilusorio el efecto de un eventual fallo a favor del solicitante.*

*La suspensión de la aplicación se notificará inmediatamente a aquél contra quien se hubiere hecho la solicitud por el medio más expedito posible.*

*El juez también podrá, de oficio o a petición de parte, dictar cualquier medida de conservación o seguridad encaminada a proteger el derecho o a evitar que se produzcan otros daños como consecuencia de los hechos realizados, todo de conformidad con las circunstancias del caso.*

*El juez podrá, de oficio o a petición de parte, por resolución debidamente fundada, hacer cesar en cualquier momento la autorización de ejecución o las otras medidas cautelares que hubiere dictado”*

En el presente asunto debe considerarse por parte del señor juez que se hace necesaria, de manera urgente, ordenar la suspensión del concurso de méritos para la OPEC 198343 del cargo de Facilitador III, Código 103, Grado 04, del nivel asistencial para la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN, convocado mediante Acuerdo No. 8 del 29 de diciembre de 2022 y modificado por el acuerdo No. 24 del 15 de febrero de 2023; que adelanta la DIAN con apoyo de la CNSC y FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA, hasta que se haga efectiva la orden constitucional del despacho.

Lo anterior debido a que la efectividad de los derechos fundamentales, cuya protección se solicita en la presente acción de tutela depende de ello, puesto que las pretensiones y argumentos aquí expuestos buscan se dé la nulidad de la prueba de competencias funcionales, la prueba de competencias conductuales o interpersonales y prueba de integridad antes de que se realice la publicación de los resultados de valoración de antecedentes anunciados para el 31 de octubre del presente año, y a partir la cual se consolidaran resultados y se conformaran listas de elegibles.

No obstante, si no se ordena la suspensión y por el contrario se sigue con el proceso y se realiza la publicación de las listas de elegibles, se puede tornar ineficaz e inútil la protección constitucional aquí pretendida, puesto que se adquirirán derechos por parte de los demás aspirantes.

## PRUEBAS

Con el fin de establecer la vulneración de los derechos, solicito señor Juez se sirva tener en cuenta las siguientes pruebas:

1. Acuerdo de convocatoria No. 8 del 29 de diciembre de 2022
2. Anexo\_acuerdo\_P.S.\_DIAN\_2022
3. Formato FT-TAH-1824 (Ficha técnica descripción empleo Facilitador III, Código 103, Grado 04)
4. Copia de reclamación enviada a la CNSC-FUNDACION UNIVRSITARIA DEL AREA ANDINA
5. Copia de respuesta a reclamación interpuesta

## PRETENSIONES

Con fundamento en los hechos relacionados, solicito al señor Juez disponer y ordenar a favor mío lo siguiente:

**PRIMERO:** Tutelar mis derechos constitucionales al mérito para el ingreso a la función pública, desarrollado por el artículo 125 de la Constitución Política de Colombia. Derecho al Trabajo, desarrollado por el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia. Derecho al Debido Proceso, desarrollado por el artículo 29 de la Constitución Política de Colombia. Derecho al Acceso al desempeño de funciones y cargos públicos, descrito en el numeral 7 del artículo 40 de la Constitución Política. Derecho a la Igualdad, desarrollado por el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia.

**SEGUNDO:** Ordenar a la **COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL (CNSC)** y a la **FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA** declare la nulidad de las pruebas funcionales realizadas el día 17 de septiembre de 2023, para la OPEC 198343 para el empleo Facilitador III, Código 103, Grado 04, del Nivel Asistencial.

**TERCERO:** Ordenar a la **COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL (CNSC)** y a la **FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA** convocar a nuevas pruebas funcionales y de competencias básicas organizacionales a los inscritos en el proceso de selección DIAN 2022 OPEC 198343 para el empleo Facilitador III, Código 103, Grado 04, del Nivel Asistencial.

## **JURAMENTO**

Manifiesto bajo la gravedad del juramento que no se ha presentado ninguna otra acción de tutela por los mismos hechos y derechos.

## **NOTIFICACIONES:**

Recibiré notificaciones en el correo electrónico jalucosa@hotmail.com, celular 3182437961.

Cordialmente,

JAZMIN LUCELLY CORTES SAAVEDRA

C.C.41.950.158