

RV: 08001311000720230045600.- Generación de Tutela en línea No 1729716

Juzgado 07 Familia Circuito - Atlántico - Barranquilla

<famcto07ba@cendoj.ramajudicial.gov.co>

Jue 26/10/2023 7:54 AM

Para: Ever Jimenez Sampayo <ejimenes@cendoj.ramajudicial.gov.co>

📎 2 archivos adjuntos (2 MB)

2cf07555-0243-4473-81ae-f0535bd1b270.zip; 08001311000720230045600.pdf;



EVER JIMENEZ SAMPAYO

SECRETARIO

JUZGADO SÉPTIMO DE FAMILIA ORAL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA

Calle 40 No. 44 – 80 Piso 4° Edificio Lara Bonilla

Numero Telefónico Fijo 605 3885005 Ext. 1056

Podrá ver los Estados judiciales y sus providencias a través de este link:

<https://www.ramajudicial.gov.co/web/juzgado-007-de-familia-de-barranquilla/69>

IMPORTANTE:

Se le recuerda que el horario de **ATENCIÓN** en este buzón electrónico es de **LUNES A VIERNES de 7:30 AM a 4:00 PM**, por lo tanto, se aclara que cualquier comunicación o documento recibido por fuera del horario mencionado, **se entenderá como recibida a partir del día hábil siguiente.**

De: Fajit Jose Fadul Yeniz <ffaduly@cendoj.ramajudicial.gov.co>

Enviado: jueves, 26 de octubre de 2023 7:33 a. m.

Para: Juzgado 07 Familia Circuito - Atlántico - Barranquilla <famcto07ba@cendoj.ramajudicial.gov.co>

Cc: mbarrosh@dian.gov.co <mbarrosh@dian.gov.co>

Asunto: RV: 08001311000720230045600.- Generación de Tutela en línea No 1729716

De: Recepcion Tutelas Habeas Corpus - Barranquilla <apptutelasbquilla@cendoj.ramajudicial.gov.co>

Enviado: jueves, 26 de octubre de 2023 6:21

Para: Fajit Jose Fadul Yeniz <ffaduly@cendoj.ramajudicial.gov.co>

Asunto: RV: Generación de Tutela en línea No 1729716



Cordial saludo,

Por medio del presente correo me permito enviar tutela.

Oficina Judicial - Barranquilla
DIRECCIÓN EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN JUDICIAL BARRANQUILLA
Calle 40 No. 44 - 80 Piso 1 Oficina Judicial
ofjudba@cendoj.ramajudicial.gov.co

De: Tutela y Habeas Corpus en Línea Rama Judicial <tutelaenlinea@deaj.ramajudicial.gov.co>

Enviado: miércoles, 25 de octubre de 2023 14:42

Para: Recepcion Tutelas Habeas Corpus - Barranquilla <apptutelasbquilla@cendoj.ramajudicial.gov.co>; mbarrosh@dian.gov.co <mbarrosh@dian.gov.co>

Asunto: Generación de Tutela en línea No 1729716

RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
REPÚBLICA DE COLOMBIA

Buen día,

Oficina Judicial / Oficina de Reparto

Se ha registrado la Tutela en Línea con número 1729716

Lugar donde se interpone la tutela.

Departamento: ATLANTICO.

Ciudad: BARRANQUILLA

Lugar donde se vulneraron los derechos.

Departamento: ATLANTICO.

Ciudad: BARRANQUILLA

Accionante: MAYULYS ESTHER BARROS HERNANDEZ Identificado con documento: 22464575

Correo Electrónico Accionante : mbarrosh@dian.gov.co

Teléfono del accionante : 3014170015

Tipo de discapacidad : NO APLICA

Accionado/s:

Persona Jurídico: COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL- Nit: ,

Correo Electrónico: notificacionesjudiciales@cns.gov.co

Dirección:

Teléfono:

Persona Jurídico: FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA- Nit: ,

Correo Electrónico: notificacionjudicial@areandina.edu.co

Dirección:

Teléfono:

Medida Provisional: SI

Derechos:

DEBIDO PROCESO, IGUALDAD, TRABAJO,

Descargue los archivos de este tramite de tutela aqui:

[Archivo](#)

Cordialmente,

Consejo Superior de la Judicatura - Rama Judicial Nota Importante:

Enviado desde una dirección de correo electrónico utilizado exclusivamente para notificación el cual no acepta respuestas.

AVISO DE CONFIDENCIALIDAD: Este correo electrónico contiene información de la Rama Judicial de Colombia. Si no es el destinatario de este correo y lo recibió por error comuníquelo de inmediato, respondiendo al remitente y eliminando cualquier copia que pueda tener del mismo. Si no es el destinatario, no podrá usar su contenido, de hacerlo podría tener consecuencias legales como las contenidas en la Ley 1273 del 5 de enero de 2009 y todas las que le apliquen. Si es el destinatario, le corresponde mantener reserva en general sobre la información de este mensaje, sus documentos y/o archivos adjuntos, a no ser que exista una autorización explícita. Antes de imprimir este correo, considere si es realmente necesario hacerlo, recuerde que puede guardarlo como un archivo digital.

Señor

JUEZ DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA

(REPARTO) E. S. D.

Proceso: ACCIÓN DE TUTELA

Accionante: MAYULYS ESTHER BARROS HERNÁNDEZ

Accionado(s): COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL - CNSC – DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES DIAN – FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA. MODALIDAD DE ASCENSO DIAN 2022, Encargado del proceso de selección Dian No 008 del 2022.

Medidas: SOLICITUD EXPRESA DE MEDIDA PROVISIONAL.

MAYULYS ESTHER BARROS HERNÁNDEZ, mayor de edad, identificada con cédula de ciudadanía No. 22464575, actuando a nombre propio respetuosamente me permito interponer ACCION DE TUTELA POR VIOLACION AL DEBIDO PROCESO, DERECHO DE DEFENSA, A LA IGUALDAD, AL TRABAJO Y ACCESO A CARGOS PUBLICOS POR CONCURSO DE MÉRITOS, REGLAS DEL CONCURSO en contra de La COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL - CNSC, FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA. MODALIDAD DE ASCENSO DIAN 2022, Encargado del proceso de selección Dian No 008 del 2022. - de acuerdo con los siguientes,

HECHOS

PRIMERO: Me inscribí en la convocatoria concurso de méritos de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC Proceso de Dian, modalidad Ascenso: No 008 – 2022, con el No. Inscripción 566412622, en la No OPEC: 198244, al cargo Gestor IV 304 04, la cual tiene una (1) vacante a nivel nacional.

SEGUNDO: Aporté todos los documentos como soporte de estudio y experiencia laboral que se requerían para el cumplimiento de los requisitos a través de la plataforma SIMO, los cuales fueron validados y aceptados para continuar en proceso.

TERCERO: La Comisión Nacional del Servicio Civil citó a la presentación de las pruebas escritas en el proceso de selección DIAN No. 008, modalidad de ascenso del 2022, para el día 17 de septiembre de 2023.

CUARTO: Asistí cumplidamente a la presentación del examen; sin embargo, en el desarrollo de este analicé que en varias preguntas las respuestas no coincidían con

las tres (3) opciones dadas, por lo que decidí que, solicitaría la revisión de este, para despejar las dudas con respecto a cuál era la respuesta correcta.

QUINTO: El pasado 26 de septiembre, la CNSC publicó los resultados de las pruebas escritas, en las cuales obtuve un puntaje total de 69.58, ocupando el primer puesto, el segundo puesto tiene un puntaje 68.98 y el tercer puesto 68.13.

A este puntaje falta sumarle la valoración de antecedentes, la cual de acuerdo con lo informado por la CNSC esta será publicada el 31 de octubre de 2023, es decir que el resultado de esta valoración puede hacer cambiar el orden los puestos, lo que me podría dejar sin la oportunidad de ascender al existir una sola vacante para el cargo.

Pese a ganar las pruebas y ocupar el primer puesto, sin la valoración de antecedentes, solicité acceder a la revisión de las pruebas, en las cuales evidencié que lo que la CNSC y Fundación Universitaria del Área Andina marcaron como respuesta correcta, estas eran ambivalentes, subjetivas, que una pregunta tenía dos (2) opciones de respuestas correctas, que una pregunta no tenía opciones de respuestas correctas y que en el caso de la prueba de integridad la opción de respuesta no se enmarca en una situación fáctica de la Entidad.

SEXTO: El 7 de octubre de 2023, fecha en que accedí a la revisión de las pruebas, tomé nota de las situaciones planteadas, las preguntas y respuestas, de las cuales solicitaría recalificación de acuerdo con lo sustentado en la norma y a los conocimientos que he adquirido en 10 años de laborar en la División de Talento Humano de la Dirección Seccional de Impuestos de Barranquilla, como servidora pública de carrera administrativa, dentro de los cuales cinco (5) corresponden al desempeño de la jefatura de la División, la cual ocupé hasta enero de la presente vigencia, toda vez que me posesioné en periodo de prueba como Gestor II 302 02, por haber obtenido el 1° puesto en la Convocatoria de Ascenso No. 2238 de 2021, esto debido a que el desempeño de la jefatura y el periodo de prueba no son compatibles.

SÉPTIMO: El 10 de octubre presenté la reclamación debidamente sustentada, así:

“

HECHOS Y PETICIONES

PRIMERO: *Se detallan a continuación las argumentaciones que soportan que de las 12 preguntas funcionales respondidas con la opción diferente a la seleccionada como correcta por la CNSC, cuatro (4), las número 16, 19, 22 y 37, si estaban bien respondidas y una (1), la 8, las opciones de respuestas no respondían a lo preguntado, así:*

FUNCIONALES

8. El artículo 2.2.18.3.3 del Decreto 770 de 2021, trata sobre los Incentivos por evaluación del desempeño, el cual indica:

“El Director General, los Directores de Gestión, el Director Operativo de Grandes Contribuyentes y los Directores Seccionales postularán ante el Comité Institucional Estratégico a un funcionario que en su dirección haya obtenido el puntaje más alto en la categoría de excelente en la evaluación definitiva del desempeño y remitirá al Comité las evidencias del cumplimiento de las Acciones para la Excelencia de que trata el presente decreto. En caso de existir empate al interior de la dirección para la postulación, éste se definirá por votación de todos los funcionarios de la respectiva dirección.

El Comité evaluará las Acciones para la Excelencia de cada uno de los postulados y determinará si cumplen con los parámetros establecidos para la categoría de excelente conforme la define el presente decreto y en tal caso, podrá otorgar un incentivo a cada uno de los funcionarios seleccionados de hasta 10 salarios mínimos legales mensuales vigentes -SMLMV-, sin que dicho incentivo constituya factor salarial para ningún efecto legal”.

Ahora bien, las redes de interconexión entre funcionarios hacen referencia a las redes sociales, a la integración de los equipos, es decir, actividades que como la misma respuesta lo indica se da entre funcionarios y no exclusivamente a los que hayan obtenido calificación sobresaliente.

Estas actividades de interconexión entre funcionarios se llevan a cabo dentro de las que se programan para el fortalecimiento del clima laboral.

En cuanto a la respuesta B., la cual escogí por descarte, tampoco aplica porque al igual que la anterior que la respuesta C, es encaminada a la prevención de enfermedades de desórdenes musculo esqueléticos dirigida a todos los funcionarios y no exclusivamente a los que obtuvieron calificación sobresaliente.

Por lo que ambas opciones de respuestas están diseñadas para toda la población y no exclusivamente para los servidores que se les quiera realizar reconocimiento por evaluación sobresaliente.

Por tanto, ninguna de las opciones de respuesta atiende lo señalado en la pregunta. En virtud de lo anteriormente expuesto, respetuosamente se solicita eliminar esta pregunta.

16. El artículo 47 del Decreto 927 de 2023, indica:

“Artículo 47. Evaluación del desempeño de empleados públicos de carrera administrativa. La evaluación del desempeño es la valoración de la gestión individual de los empleados públicos de carrera administrativa efectuada anualmente. La evaluación debe ser motivada y realizarse de forma transparente, sistemática y periódica con el propósito de medir con objetividad los resultados, logros y competencias de los empleados en el desempeño de su empleo e identificar oportunidades de mejora y desarrollo que se requieren para su formación”.

Y el numeral 48.2 del artículo 48 del mismo Decreto establece:

“48.2 Seguimiento: La evaluación del desempeño debe basarse en evidencia que denote los logros y desaciertos en el desarrollo de las funciones, tareas y responsabilidades efectivamente asignadas. Por ello, el seguimiento laboral debe ser continuo a efectos de verificar el nivel de avance en el cumplimiento de los compromisos laborales concertados y el desarrollo de competencias laborales. Este seguimiento permitirá formular los correctivos y recomendaciones que se requieran para el mejoramiento del desempeño funcional y comportamental del evaluado”.

Por tanto, es obligación de los jefes realizar seguimiento, en el cual se establecen las oportunidades de mejora para el desarrollo de las funciones de los funcionarios, generalmente van encaminadas a el fortalecimiento de los conocimientos a través de las capacitaciones, toda vez que la dificultad para aplicar el procedimiento por parte de los funcionarios puede deberse al desconocimiento de este.

Por otro lado, la situación planteaba que el funcionario encargado de la revisión se encontraba sin los soportes que dieran prueba a la acusación del incumplimiento de las funciones, de tal manera que, no es dable acusar a los funcionarios del incumplimiento sin las debidas pruebas y sin haber establecido acción de mejora después del seguimiento.

Por lo anterior, la respuesta correcta a la pregunta 16 es la B.

19. De acuerdo con lo señalado en el numeral 10 del artículo 3 del Decreto 1742 de 2020, establece como una de las funciones generales de la DIAN, es:

“10. Supervisar el ejercicio de las facultades conferidas al personal de la Policía Fiscal y Aduanera, con soporte y apoyo a las funciones propias de investigación y determinación en el ámbito tributario, aduanero y cambiario”.

En consecuencia, la respuesta marcada correcta (B) no atiende la necesidad de personal requerido para el ejercicio de las funciones de la Subdirección, toda vez que la racionalización de la asignación de tareas no es una alternativa, dado que las necesidades del servicio siempre será el factor preponderante, es decir, que es de obligatorio cumplimiento, por tanto, asignar menos tareas no es una solución porque se estarían desatendiendo una de las funciones misionales de la Entidad.

Se debe tener en cuenta también, que la situación planteaba que el funcionario debía brindar alternativas de solución para contar con el personal requerido.

En virtud de lo anterior, la mejor respuesta para esta pregunta es la C.

22. El artículo 19 del Decreto 927 de 2023 establece que:

“Artículo 19. Plan Estratégico de Talento Humano. El Plan Estratégico de Talento Humano es el instrumento técnico y de gestión por medio del cual se identifican las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, y, de esta manera, poder determinar las necesidades de ingreso, ascenso, movilidad, desarrollo, capacitación, formación, estímulos e incentivos”. (Subrayado fuera de texto)

Por tanto, la respuesta correcta es la C.

37. El artículo 133 del Decreto 927 de 2023 establece cuatro (4) modalidades aceptación de renuncia con posibilidad de reintegro, así:

“133.1 Realizar estudios profesionales no auspiciados por la Entidad.

133.2 Dedicarse a la docencia o investigación particular en universidades o centros de investigación reconocidos.

133.3 Prestar servicios de consultoría a entidades oficiales de otros países o a entidades u organismos internacionales que promuevan el estudio y desarrollo de materias tributarias, aduaneras y/o económicas.

133.4 Por circunstancias especiales de carácter familiar, o fuerza mayor o caso fortuito.”

Se tiene además que, el artículo 133 señala que “La resolución por la cual se acepta la renuncia en estas condiciones deberá señalar que el empleado así retirado conserva sus derechos de inscripción en el Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Entidad en caso de un posible reingreso, dentro de los dos (2) años siguientes.”.

Por tanto, era necesario que en la renuncia el servidor comunicara a la Entidad que se encontraba inmerso en una de las cuatro modalidades de retiro con opción de reintegro. Condición que sólo cumple la respuesta C.

SEGUNDO: Se detallan a continuación las argumentaciones que soportan que de las 7 preguntas comportamentales respondidas con la opción diferente a la seleccionada como correcta por la CNSC, cinco (5), las número 68, 69, 86, 87 y 96 si estaban bien respondidas, así:

COMPORTAMENTALES O CONDUCTUALES

De acuerdo con lo establecido en el Manual de Funciones del cargo Gestor IV de Talento Humano, las competencias conductuales requeridas para el desempeño del empleo son Comportamiento Ético, Trabajo en Equipo, Innovación y Comunicación Efectiva, en concordancia con las mismas mi comportamiento está encaminado al desempeño de las funciones, así:

68. Seleccioné la respuesta B, teniendo en cuenta que el actuar refleja la aplicación de la “Comunicación Efectiva”, y de los valores de diligencia y honestidad, toda vez que con esta cumpla con la tarea encomendada y manifiesto honestamente que el informe se encuentra en proceso de elaboración.

La respuesta C, marcada como correcta, considero que no es válida, en virtud que el trabajo me fue asignado a mí y no al equipo de trabajo, por tanto, en cumplimiento de los compromisos adquiridos la función me corresponde ejecutarla a mí.

Por tanto, la respuesta correcta sería la B.

69. Considero que la respuesta correcta es la C, dado que se enmarca en lo establecido en el comportamiento ético, y los valores de diligencia y honestidad, al tratarse de una tarea designada a mí como funcionaria y debo cumplir con la misma a cabalidad. Adicionalmente, que lo registrado en la respuesta A, se presta para que se presente una información errónea o incompleta. Si presento la información de mi compañero estoy asegurando que esta es veraz, pero sin tener el pleno conocimiento que así sea porque no recopilé la información que se requería.

En virtud de lo anterior, la respuesta correcta es la C.

86. Teniendo en cuenta la situación planteada, que informa que las órdenes dadas por el jefe han causado confusión y problemas en el área, respondí la opción B, dado que con esta el grupo se informa sobre lo que se espera del área, con lo cual se soluciona la situación de confusión. De esta manera se aplica la comunicación efectiva y el valor del compromiso.

Con la respuesta C, no se soluciona la problemática planteada, toda vez que el equipo está confundido sobre las órdenes recibidas, por tanto, si el equipo está inmerso en una confusión no sería el competente para dar las alternativas de solución, toda vez que lo que el grupo requiere es conocer lo que se espera del trabajo.

Por lo anteriormente planteado, considero que la respuesta correcta es la B.

87. Seleccioné la opción A, dado que con esta se aplica el trabajo en equipo y la comunicación efectiva al llevar a cabo la mesa de trabajo y redistribuir las tareas nuevamente entre todo el grupo.

En cambio, la opción C impone la solución del atraso presentado, sin la opinión del equipo, lo que no asegura que quien finalice realmente apoye a quien está atrasado. En virtud de lo anterior, considero que la respuesta correcta es la A.

96. Seleccioné la opción C, porque con esta se implementa la comunicación efectiva, la motivación y el valor del respeto, al permitir que cada uno escoja la mejor opción, lo anterior teniendo en cuenta que las personas tenemos habilidades, destrezas y conocimientos diferentes, lo que incide que por naturaleza las personas se inclinen por actividades diferentes.

Con la opción B no se aplica ninguna de los comportamientos asociados al desempeño del cargo y puede generar desmotivación en el equipo, toda vez que la distribución de las funciones fue una imposición, más no un acuerdo entre el funcionario encargado de la logística y los compañeros que ejecutaran la tarea.

Se precisa también que, las tareas asignadas deben ser concertadas previamente con los funcionarios.

Por tal motivo, considero que la respuesta correcta es la C.

TERCERO: Se detallan a continuación las argumentaciones que soportan que una de las preguntas de la prueba de integridad, no cumple el objetivo de la prueba, así:

INTEGRIDAD

En cuanto a la prueba de integridad, respetuosamente se solicita la eliminación de la pregunta que tiene que ver con “la obligación de presentar un informe, pero sin tener los insumos”, dado que esta no responde a la aplicación de uno de los valores o principios enmarcados en el Código de Ética de la DIAN.

La pregunta formulada y las respuestas que se de ella se derivaron conducen a la verificación de si el aspirante cumple con la demostración de una conducta como adaptabilidad u orientación al logro, pero esta es para aplicar en una prueba de tipo comportamental o conductual. Es decir, que la pregunta no valora si la persona es integra o no.

Se tiene, además, que la opción marcada como correcta, que indica que el funcionario debía prestar la plata para comprar los implementos para trabajar, no es aplicable a la realidad de las entidades públicas, toda vez que no existe una partida presupuestal habilitada para devolver a los funcionarios los dineros que estos presten para comprar los útiles de trabajo.

La adquisición de los suministros para las Direcciones Seccionales se hace a través de Colombia Compra Eficiente.

CUARTO: Ya informadas las inconsistencias de la prueba, los resultados y la revisión, solicito que se realicen en mi favor los ajustes correspondientes.

QUINTO: Finalmente, de no fallar a mi favor todas o algunas de las preguntas aquí reclamadas, solicito respetuosamente que la CNSC presente los argumentos por los cuales la pregunta no fue recalificada o eliminada.”

OCTAVO: El 23 de octubre la CNSC publicó la respuesta a la reclamación, a cada una de las argumentaciones, de la siguiente manera:

Prueba sobre Competencias Funcionales:

ÍTEM	CLAVE	JUSTIFICACIÓN
8	A	Esta respuesta es correcta, de acuerdo con el Plan de estímulos e incentivos 2023 de la DIAN la publicación de trabajos de carácter institucional o de interés personal en medios de circulación nacional es uno de los estímulos no pecuniarios contemplados para reconocer el sobresaliente desempeño de los servidores. Ley 909 de 2004, Ley 1960 2019, Decreto 1083 de 2015
16	A1	La respuesta es correcta, porque se está refiriendo al cumplimiento del principio de responsabilidad en el cual es necesario que las personas involucradas asuman las “consecuencias por sus decisiones, omisiones o extralimitación de funciones, de acuerdo con la Constitución, las leyes y los reglamentos”, en este caso se hace caso omiso al buen funcionamiento y aplicación de procedimientos de la entidad (Ley 1437 del 2011; art.3 - numeral 7).

ÍTEM	CLAVE	JUSTIFICACIÓN
19	B	Esta opción es correcta de acuerdo con el numeral 3.5 del artículo 3 del Decreto Ley 71 de 2020 que indica que uno de los principios para el ingreso, ascenso y movilidad de los funcionarios de carrera es la racionalidad en la asignación de las tareas en la cual se debe garantizar que dichas tareas obedezcan a la posición jerárquica que ocupa el empleado de carrera en la entidad y a la necesidad de adquirir nuevas habilidades laborales con el desempeño de las funciones. "ARTÍCULO 3. Principios que orientan el Sistema Específico de Carrera Administrativa de la DIAN. Los procedimientos de ingreso, ascenso y movilidad de los empleados de carrera administrativa de la DIAN, se desarrollarán de acuerdo con los siguientes principios:3.5 La racionalidad en la asignación de las tareas, garantizando en todo momento que éstas obedezcan a la posición jerárquica que el empleado de carrera ocupa en la Entidad y a la necesidad de adquirir nuevas habilidades laborales con el desempeño de las funciones."
22	B	Esta opción es correcta, porque el Plan de Previsión de Recursos Humanos es "(...) el cálculo de los empleos necesarios que requiere la entidad para cumplir con su misionalidad en términos cuantitativos y cualitativos, así como, la estimación de sus costos". Lo anterior según el numeral 2.7 "Plan Anual de Vacantes (PAV)" del Documento "Parámetro para la Planeación Estratégica del Talento Humano", anexo a la Circular Externa 100-024 de 2021 del Departamento Administrativo de la Función Pública.
37	B	La opción es correcta, porque el artículo 133. ACEPTACIÓN DE RENUNCIA CON POSIBILIDAD DE REINGRESO del Decreto 0927 de 2023, establece que solo en los siguientes casos: "Prestar servicios de consultoría a entidades oficiales de otros países o a entidades u organismos internacionales que promuevan el estudio y desarrollo de materias tributarias, aduaneras y/o económicas.." y "Por circunstancias especiales de carácter familiar, o fuerza mayor o caso fortuito", el empleado perteneciente al Sistema Específico de Carrera Administrativa podrá reingresar a la Entidad sin necesidad de concursar, en el mismo cargo de carrera en el que se encontraba inscrito al momento del retiro, siempre y cuando exista la vacante. Dado lo anterior, en el caso presentado es la opción correcta.

Pruebas comportamentales:

ÍTEM	INDICADOR	OPCIÓN	JUSTIFICACIÓN
68	Comunicación efectiva	C	Esta opción es correcta, porque con esta conducta el funcionario busca involucrar a

ÍTEM	INDICADOR	OPCIÓN	JUSTIFICACIÓN
			<p>los compañeros de trabajo de la dependencia en la actividad, entablando canales de comunicación beneficiosos en los que brinda a los compañeros la posibilidad de exponer sus puntos de vista, adaptándose a las características de su interlocutor. Por lo anterior no se evidencia que la persona cuenta con la competencia de Comunicación efectiva que es definida como la “capacidad para escuchar, entender a otros y transmitir de forma clara y precisa la información requerida, tanto en lo escrito como en lo verbal y gestual, a fin de construir redes de contacto efectivas con los funcionarios y ciudadanos para alcanzar los objetivos institucionales”, tal como lo indica el Capítulo II en el Anexo I, del manual de competencias de la DIAN, aprobado mediante la Resolución 000059 del 11 de junio de 2020.</p>
69	Comunicación efectiva	A	<p>Esta opción es correcta, porque con esta conducta el funcionario busca involucrar al compañero de la dependencia en la actividad, entablando un dialogo beneficioso en el que brinda al compañero la posibilidad de exponer su punto de vista, adaptándose a las características de su interlocutor, Por lo anterior se evidencia que la persona cuenta con la competencia de Comunicación efectiva que es definida como la “capacidad para escuchar, entender a otros y transmitir de forma clara y precisa la información requerida, tanto en lo escrito como en lo verbal y gestual, a fin de construir redes de contacto efectivas con los funcionarios y ciudadanos para alcanzar los objetivos institucionales”, tal como lo indica el Capítulo II en el Anexo I, del manual de competencias de la DIAN, aprobado mediante la Resolución 000059 del 11 de junio de 2020.</p>
86	Trabajo en equipo	C	<p>Esta respuesta es correcta porque esta conducta muestra coordinación, una actitud proactiva y sinérgica donde se</p>

ÍTEM	INDICADOR	OPCIÓN	JUSTIFICACIÓN
			<p>tienen en cuenta los puntos de vista de todos los integrantes, fomentando la retroalimentación y participación de todos, respetando las diferencias individuales que hay al interior del equipo, aspecto que logra su consolidación en el tiempo. A su vez juega un rol importante que genera un impacto positivo en el clima laboral. Por lo anterior no se evidencia que la persona cuenta con la competencia de Comunicación efectiva que es definida como la “capacidad para escuchar, entender a otros y transmitir de forma clara y precisa la información requerida, tanto en lo escrito como en lo verbal y gestual, a fin de construir redes de contacto efectivas con los funcionarios y ciudadanos para alcanzar los objetivos institucionales”, tal como lo indica el Capítulo II en el Anexo I, del manual de competencias de la DIAN, aprobado mediante la Resolución 000059 del 11 de junio de 2020.</p>
87	Trabajo en equipo	A	<p>Esta respuesta es correcta porque al realizar una actividad donde proponen organizarse en una estrategia como lo es la mesa de trabajo, los integrantes hacen parte activa de las decisiones que se tomen sin excluir ni imponer labores. A su vez se observa que entre todos están realizando un monitoreo para la toma de decisiones al identificar alertas para generar cursos de acción que les permitan a todos el logro establecido. En este tipo de ambientes se perciben actitudes en los integrantes siendo ellos receptivos, abiertos a las decisiones que se tomen. De esta forma se evidencia la competencia de Trabajo en Equipo la cual se define en el Capítulo II del Anexo 1 de la Resolución 00059 de la DIAN como la “Capacidad para trabajar con otros de forma coordinada, armónica y sinérgica, potenciando los aportes de cada integrante, en pro del logro de los objetivos establecidos. Se compromete con los acuerdos alcanzados por el equipo para el desarrollo del trabajo y la</p>

ÍTEM	INDICADOR	OPCIÓN	JUSTIFICACIÓN
			consecución de objetivos establecidos". Sus conductas observables son "Participa en las actividades del equipo y cumple con los acuerdos, en pro de la consecución de los objetivos establecidos. Colabora con los demás integrantes del equipo. Acepta las normas comunes de trabajo establecidas para la consecución de los resultados".
96	Trabajo en equipo	B	Esta opción de respuesta es CORRECTA, porque con esta conducta el funcionario desarrolla el espíritu de equipo, construyendo mejores productos en pro de los objetivos establecidos, propiciando la interacción entre los miembros del equipo y analizando sus habilidades para reorganizarlos de las manera más eficiente, facilitando el seguimiento. Por lo anterior se evidencia que la persona cuenta con la competencia de Trabajo en equipo que es definida como la "capacidad de trabajar con otros de manera coordinada, armónica y sinérgica, potenciando los aportes de cada integrante, en pro del logro de los objetivos establecidos", tal como lo indica el Capítulo II en el Anexo I, del manual de competencias de la DIAN, aprobado mediante la Resolución 000059 del 11 de junio de 2020.

Prueba de integridad:

El objetivo de esta prueba es identificar las conductas de los inscritos asociadas a los 5 valores definidos por DAFP en el código de ética y que se relacionan una serie de acciones que se espera orienten los comportamientos de los funcionarios que ingresen en carrera administrativa en la DIAN de acuerdo su normativa y el Código de Integridad de la Función Pública.

Acoge la definición de los valores de acuerdo con lo dispuesto en el código de integridad, evalúa el razonamiento moral, en términos de la moralidad pública o social, el qué hacen las personas para guiar su proceder de manera recta en diferentes contextos laborales, esta prueba identificará el nivel de actitudes asociadas a los comportamientos básicos asociados a una mejora de la calidad de la gestión en las entidades que atienden a la ciudadanía (DAFP, 2019).

Estos cinco valores son:

- **Honestidad**: se relaciona con actuar con base en la verdad y cumpliendo los deberes con transparencia y rectitud, favoreciendo siempre el interés general.
- **Respeto**: reconocer, tratar y valorar dignamente a las personas sin importar su ocupación, origen o condición particular.
- **Compromiso**: reconocer la importancia del rol del servidor público presentando una disposición permanente para comprender y resolver las necesidades en pro de mejorar las condiciones y el bienestar de las personas de su entorno laboral.
- **Diligencia**: cumplir con las funciones asignadas al cargo con prontitud, destreza y eficiencia optimizando los recursos del Estado.
- **Justicia**: actuar con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

Respecto de este ítem, no es posible identificarlo de manera clara, por lo cual su solicitud es improcedente.

NOVENO: De la respuesta a la reclamación se deduce que la COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL - CNSC y FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA. incurren en la violación a los derechos fundamentales: AL DEBIDO PROCESO, A LA IGUALDAD, AL TRABAJO Y ACCESO A CARGOS PUBLICOS POR CONCURSO DE MÉRITOS.

La COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL - CNSC y FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA. incurren en incongruencia, al ratificar como válidas algunas respuestas que no son acordes con las normas específicas de la DIAN, al Manual Específico de Requisitos y Funciones del cargo Gestor IV 304 04 y del Código de Ética de la DIAN.

Es preciso señalar que el Anexo, por el cual se establecen las especificaciones técnicas de las diferentes etapas del “Proceso de Selección DIAN 2022”, en las modalidades de ingreso y ascenso, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al sistema específico de carrera administrativa de su planta de personal, define las pruebas que se desarrollarían:

“La Prueba sobre Competencias Funcionales evalúa los conocimientos teóricos, profesionales y/o técnicos, específicos y necesarios para desarrollar adecuadamente una determinada actividad laboral, conforme lo determina para cada empleo el MERF de la DIAN (Decreto Ley 71 de 2020, artículo 58).

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.

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)*”.

Que la OPEC 198244 corresponde a una vacante de ascenso, que de acuerdo con el Manual Específico de Requisitos y Funciones en su requisito mínimo de experiencia exige: *“Tres (3) años de experiencia de los cuales uno (1) es de experiencia profesional y dos (2) años de experiencia profesional relacionada”*, es decir, que se trata de una vacante para ser ocupada por un servidor público de carrera administrativa de la DIAN y que tenga experiencia de dos años en el desempeño de las funciones de talento humano.

Por ello, el aspirante debe conocer la normatividad propia de la Entidad, las cuales rigen las funciones que desde talento humano de la DIAN se desarrollan.

En cuanto a las pruebas funcionales, como bien lo señala su definición *“evalúa los conocimientos teóricos, profesionales y/o técnicos, específicos y necesarios para desarrollar adecuadamente una determinada actividad laboral, conforme lo determina para cada empleo el MERF de la DIAN”*, por tanto las preguntas y respuestas de esta prueba deben ser objetivas y fundamentadas en la norma que rigen la materia; esta prueba no da cabida a la subjetividad, a que el aspirante intuya cual es la respuesta que el evaluador escogió como correcta.

A continuación, señor Juez señalo los motivos por los cuales no estoy de acuerdo con las respuestas emitidas por la CNSC a cada una de mis argumentaciones:

FUNCIONALES

8. La justificación de la CNSC es fundamentada en normas generales; sin embargo, en la DIAN los Incentivos por evaluación del desempeño se encuentran reglamentados en el Decreto 770 de 2021, la cual fue señalada en la reclamación presentada.

Por tanto, las opciones de respuesta no son acordes con lo que la DIAN establecería como estímulo para un servidor con nota sobresaliente.

Entonces, es claro que esta respuesta es subjetiva y contestar correctamente no dependía de conocer a la Entidad y la norma, sino de adivinar lo que el evaluador consideró sería la respuesta correcta.

16. La norma con la que la CNSC justifica que la respuesta señalada por ellos es la correcta, indica:

“7. En virtud del principio de responsabilidad, las autoridades y sus agentes asumirán las consecuencias por sus decisiones, omisiones o extralimitación de funciones, de acuerdo con la Constitución, las leyes y los reglamentos”.

Sin embargo, la CNSC obvió el numeral 1 de la misma norma, que indica:

“1. En virtud del principio del debido proceso, las actuaciones administrativas se adelantarán de conformidad con las normas de procedimiento y competencia establecidas en la Constitución y la ley, con plena garantía de los derechos de representación, defensa y contradicción.

En materia administrativa sancionatoria, se observarán adicionalmente los principios de legalidad de las faltas y de las sanciones, de presunción de inocencia, de no reformatio in pejus y non bis in idem.”

Es decir, que como funcionarios de talento humano no tenemos la facultad de señalar, juzgar y mucho menos amenazar a los compañeros.

La respuesta marcada como correcta por la CNSC viola el debido proceso, existe una extralimitación de funciones, lo que podría conllevar a una denuncia por acoso laboral al culpar a los funcionarios sin haber previamente haberle realizado un seguimiento, tal como se señaló en la justificación de la respuesta.

19. En esta pregunta se insiste sobre la aplicación de la prueba funcional debe estar enmarcada en preguntas y respuestas objetivas, enfocadas en la correcta aplicación de los conocimientos.

Lo anterior, en virtud que el enunciado exponía una situación, pero la respuesta marcada como correcta por la CNSC no era coherente por lo solicitado en la situación.

Sin mencionar que el Decreto al que hacen alusión fue derogado por el Decreto 927 de junio de 2023.

22. Esta respuesta fue validada y se acepta la respuesta, para mí desconocida, toda vez que laboro en una Dirección Seccional, en donde desconocemos las herramientas específicas que utiliza la Entidad para el cálculo del personal requerido.

37. La justificación emitida por la CNSC a esta pregunta, si es una transgresión de la norma, demuestra falta de transparencia y demás peyorativos que se puedan emplear, toda vez que deliberadamente omiten las otras dos (2) modalidades de aceptación de renuncia con posibilidad de reintegro que señala la ley, entre esas la mía, las cuales fueron plasmadas en mi respuesta, pero eliminadas en la respuesta que emite la CNSC, sin ningún reparo, a fin de demostrar que no se equivocan.

Señor Juez, como se observa en la norma copiada en la reclamación presentada a la CNSC, la pregunta tenía dos opciones de respuestas válidas; sin embargo, la respuesta marcada como correcta no cumple en su totalidad con lo señalado en el artículo 133 del Decreto 927 de 2023, toda vez que el servidor en su misiva de renuncia debía comunicar el motivo de la renuncia con posibilidad de reintegro, situación que sólo se da en la opción C, marcada por esta servidora.

COMPORTAMENTALES O CONDUCTUALES

Las respuestas marcadas como correctas por la CNSC, objetadas en la reclamación y justificadas como correctas el 23 de octubre, demuestran que son respuestas subjetivas, es decir, enmarcadas a lo que el evaluador consideró correcto, sin considerar todo el escenario de la situación planteada, lo cual sí fue analizado por mí en la resolución de la prueba escrita llevada a cabo el 17 de septiembre.

INTEGRIDAD

Aquí la CNSC fundamenta su respuesta en el Código de Ética de la DAFP, desconociendo que la DIAN tiene un Código de Ética propio, el cual acogemos los servidores públicos que laboramos en la Entidad, si bien es cierto el de la DAFP coincide en cinco (5) de los seis (6) valores que debe apropiarse el funcionario DIAN.

Ahora bien, la respuesta dada como correcta por la CNSC no se enmarca en ninguno de los valores señalados en la DAFP y en la DIAN, es más las situaciones, preguntas y respuestas formuladas por el evaluador, si bien es cierto son imaginarias, estas deben darse en un contexto de la realidad de la DIAN.

Como señalé en mi reclamación el prestar dinero para comprar insumos para el trabajo no evidencia que el comportamiento se ajuste al Código de Ética de la DIAN. Máxime cuando en ningún diccionario de competencias comportamentales o código de ética señale que entre las conductas demostrable se encuentre el “prestar dinero para comprar insumos”, pero si se encuentra el resolver con las herramientas disponibles, por tanto la respuesta dada por esta servidora es la correcta.

DÉCIMO: En virtud, de lo anterior, y habiendo demostrado que los argumentos presentados a las preguntas marcadas como incorrectas por la CNSC debían ser corregidas y por tanto recalificar mi prueba, pero que esta insiste con alegatos poco objetivos, desactualizados o disímil a la norma DIAN que no hay mérito para conceder mi petición, y que frente a la decisión de la CNSC no precede recurso alguno se presenta la presente acción de tutela.

UNDÉCIMO: De precedente y desafortunada experiencia que tengo con la CNSC, sobre la demostrada negación a corregir los errores, pese a exponer con argumentos sólidos que me asiste la razón, tengo el caso en la Convocatoria de Ascenso 2238 de 2021, en la que participé para el cargo Gestor II 302 02 de Talento Humano, OPEC 168576, que presenté como soporte para valoración de antecedentes los certificados de estudios en las especializaciones de Salud Ocupacional y en Derecho Laboral y Relaciones Industriales, estudios adelantados en la Universidad Simón Bolívar y Universidad Externado de Colombia, respectivamente.

Al valorar los antecedentes no calificaron la especialización en Salud Ocupacional, con el argumento que la especialización no tiene relación con las funciones del empleo a proveer. Razón por la cual presenté reclamación en los siguientes términos:

“Respetuosamente se solicita validar y establecer puntuación a la especialización en Salud Ocupacional, toda vez que de acuerdo a lo reglamentado en el artículo 8 de la Ley 100 de 1993, los riesgos profesionales hacen parte del Sistema de Seguridad Social Integral, que es lo mismo que el Sistema de Gestión de Seguridad Social (SGSS), por tanto mis estudios especializados en el tema aportan a las funciones a desempeñar como Gestor II de Talento Humano

Es importante resaltar que la Salud Ocupacional, ahora Seguridad y Salud en el Trabajo, es un área intrínseca del talento humano, por lo que debe observarse como una actividad más del conglomerado de funciones”.

La respuesta que recibí fue:

2	ESPECIALIZACIÓN	UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR	ESPECIALIZACION EN SALUD OCUPACIONAL	0.00	No Valido. El Título en Especialización, no es objeto de puntuación debido a que no tiene relación con las funciones del empleo a proveer, incumpliendo lo establecido en el numeral 4.3. del Anexo Modificadorio de las diferentes etapas del presente Proceso de Selección en la modalidad Ascenso.
---	-----------------	---------------------------------	--	------	--

Nada mas incoherente que esta respuesta, en el sentido en que en las pruebas de conocimientos aplicadas en la Convocatoria de Ascenso 2238 de 2021 figuraron preguntas sobre salud ocupacional, ahora Seguridad y Salud en el Trabajo. Es decir, que la CNSC se contradice al aplicar las pruebas de conocimientos funcionales y al valorar los antecedentes.

Pese a esta situación, no reclamé vía tutela su calificación, toda vez que aún cuando no validaron la especialización en Salud Ocupacional en los antecedentes continuaba ocupando el primer puesto.

La experiencia pasada y la actual demuestra que la CNSC de manera premeditada y flagrante viola mis derechos, que como aspirante solicité recalificación dentro de los términos, que demostré con pruebas fehacientes que hay error en la calificación original y que por tanto solicito se valoren correctamente las pruebas, pero la CNSC es negligente y me niega el derecho a ser calificados de manera justa y transparente.

Con lo cual se demuestra que falta además de los derechos fundamentales, a los artículos 1 y 28 de la Ley 909 de 2004.

DERECHOS CUYA PROTECCIÓN SE DEMANDA.

Tutelo la protección de mis derechos fundamentales al DEBIDO PROCESO, DERECHO DE DEFENSA, A LA IGUALDAD AL TRABAJO Y AL ACCESO A CARGOS PUBLICOS POR CONCURSO DE MÉRITOS Y A LAS REGLAS DEL

CONCURSO.

I-PRETENSIONES.

Con fundamento en los hechos relacionados, la jurisprudencia y la normatividad aplicable, muy respetuosamente solicito al (la) señor(a) Juez tutelar mis derechos fundamentales del debido proceso, a la igualdad, al trabajo y al acceso a cargos públicos por concurso de méritos y a las reglas del concurso previstos en la Constitución Nacional en su Preámbulo y en los artículos 13, 29, 25, 40, 83, 86, 228 y 230, en razón a que han sido VULNERADOS por parte de la COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL - CNSC – FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA. MODALIDAD DE ASCENSO DIAN 2022, Encargado del proceso de selección Dian No 008 del 2022, en tal virtud.

PRIMERO: Solicito se conceda la medida provisional deprecada, y se ordene a la COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL - CNSC - A LA DIRECCION NACIONAL DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONAL, suspender de manera inmediata las etapas pendientes de la OPEC 198244 que vulnere mis derechos fundamentales, como es la expedición de la resolución de listas de elegibles que emite la CNSC, hasta tanto no se me recalifique.

SEGUNDO: Se ordene a la CNSC recalificar mi prueba en mérito de lo alegado y debidamente sustentado en la las leyes que rigen el talento humano en la DIAN.

SOLICITUD DE MEDIDA PROVISIONAL

El Decreto 2.591 de 1.991, por el cual se reglamenta la acción de tutela, establece que el Juez Constitucional, cuando lo considere necesario y urgente para proteger un derecho amenazado o vulnerado "*suspenderá la aplicación del acto concreto que lo amenace o vulnere*".

En efecto, el artículo 7° de esta normatividad señala:

"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”.

La medida provisional de suspensión de un acto concreto que presuntamente amenaza o vulnera un derecho fundamental, pretende evitar que la amenaza al derecho se convierta en violación o que la violación del derecho produzca un daño más gravoso que haga que el fallo de tutela carezca de eficacia en caso de ser amparable el derecho. Como su nombre lo indica, la medida es provisional mientras se emite el fallo de tutela, lo cual significa que la medida es independiente de la decisión final.

El Juez de Tutela podrá adoptar la medida provisional que considere pertinente para proteger el derecho, cuando expresamente lo considere necesario y urgente. Esta es una decisión discrecional que debe ser *“razonada, sopesada y proporcionada a la situación planteada”*.

I. FUNDAMENTOS DE DERECHO.

Fundamento esta acción en el artículo 86 de la constitución política y sus decretos reglamentarios 2591 y 306 de 1992. Igualmente, en el artículo 8 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el artículo 2 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el artículo 25 de la Convención Americana de los Derechos Humanos.

1. SUSTENTO DE LEY.

LEY 909 DE 2004.

ARTÍCULO 2°. PRINCIPIOS DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.

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

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

3. Esta ley se orienta al logro de la satisfacción de los intereses generales y de la efectiva prestación del servicio, de lo que derivan tres criterios básicos:

a. La profesionalización de los recursos humanos al servicio de la Administración Pública que busca la consolidación del principio de mérito y la calidad en la prestación del servicio público a los ciudadanos;

b. La flexibilidad en la organización y gestión de la función pública para adecuarse a las necesidades cambiantes de la sociedad, flexibilidad que ha de entenderse sin detrimento de la estabilidad de que trata el artículo 27 de la presente ley;

c. La responsabilidad de los servidores públicos por el trabajo desarrollado, que se concretará a través de los instrumentos de evaluación del desempeño y de los acuerdos de gestión;

d. Capacitación para aumentar los niveles de eficacia.

ARTÍCULO 27. CARRERA ADMINISTRATIVA. La carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna.

Las reglas del concurso son invariables tal como lo reiteró esta Corporación en la sentencia SU-913 de 2009 al señalar "...resulta imperativo recordar la intangibilidad de las reglas que rigen las convocatorias de los concursos públicos para acceder a cargos de carrera en tanto no vulneren la ley, la Constitución y los derechos

fundamentales en aras de garantizar el derecho fundamental a la igualdad.

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

- a. Mérito. Principio según el cual el ingreso a los cargos de carrera administrativa, el ascenso y la permanencia en los mismos estarán determinados por la demostración permanente de las calidades académicas, la experiencia y las competencias requeridas para el desempeño de los empleos;
- b. Libre concurrencia e igualdad en el ingreso. Todos los ciudadanos que acrediten los requisitos determinados en las convocatorias podrán participar en los concursos sin discriminación de ninguna índole;
- c. Publicidad. Se entiende por esta la difusión efectiva de las convocatorias en condiciones que permitan ser conocidas por la totalidad de los candidatos potenciales;
- d. Transparencia en la gestión de los procesos de selección y en el escogimiento de los jurados y órganos técnicos encargados de la selección;
- e. Especialización de los órganos técnicos encargados de ejecutar los procesos de selección;
- f. Garantía de imparcialidad de los órganos encargados de gestionar y llevar a cabo los procedimientos de selección y, en especial, de cada uno de los miembros responsables de ejecutarlos;
- g. Confiabilidad y validez de los instrumentos utilizados para verificar la capacidad y competencias de los aspirantes a acceder a los empleos públicos de carrera;
- h. Eficacia en los procesos de selección para garantizar la adecuación de los candidatos seleccionados al perfil del empleo;
- i. Eficiencia en los procesos de selección, sin perjuicio del respeto de todas y cada una de las garantías que han de rodear al proceso de selección.

REGLAS DE LAS CONVOCATORIAS: es “la norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración, como a las entidades contratadas para la realización del concurso y a los participantes”, y como tal impone las reglas que son obligatorias para todos, entiéndase administración y administrados concursantes. Por tanto, como en ella se delinearán los parámetros que guiarán el proceso, los participantes, en ejercicio de los principios de buena fe y confianza legítima, esperan su estricto cumplimiento. La Corte Constitucional ha considerado, entonces, 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 auto vinculación 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.

2. JURISPRUDENCIA.

2.1. Procedencia de la acción de tutela para controvertir decisiones adoptadas en el marco de un Concurso Público.

EL CONSEJO DE ESTADO CP: LUIS RAFAEL VERGARA QUINTERO el 24 de febrero 2014 con radicado 08001233300020130035001, se manifestó respecto de la Procedencia de la acción de tutela para controvertir decisiones adoptadas en el marco de un Concurso Público, así:

“El artículo 86 de la Constitución Política de 1991, establece la posibilidad del ejercicio de la acción de tutela para reclamar ante los jueces, mediante un procedimiento preferente y sumario, la protección inmediata de los derechos fundamentales en los casos en que estos resultaren vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública siempre y cuando el afectado, conforme lo establece el artículo 6° del Decreto 2591 de 1991, no disponga de otro medio de defensa judicial, a menos que la referida acción se utilice como mecanismo transitorio en aras de evitar un perjuicio irremediable. En materia de concursos públicos, si bien en principio podría sostenerse que los afectados por una presunta vulneración de sus derechos fundamentales pueden controvertir las decisiones tomadas por la administración - las cuales están contenidas en actos administrativos de carácter general o de carácter particular - , mediante las acciones señaladas en el Código Contencioso Administrativo, se ha estimado que estas vías judiciales no son siempre idóneas y eficaces para restaurar los derechos fundamentales conculcados.

Al respecto, en la sentencia T-256/95 (MP Antonio Barrera Carbonen), decisión reiterada en numerosos fallos posteriores, sostuvo:

"La provisión de empleos públicos a través de la figura del concurso, obedece a la satisfacción de los altos intereses públicos y sociales del Estado, en cuanto garantiza un derecho fundamental como es el acceso a la función pública, realiza

el principio de igualdad de tratamiento y de oportunidades de quienes aspiran a los cargos públicos en razón del mérito y la calidad y constituye un factor de moralidad, eficiencia e imparcialidad en el ejercicio de la función administrativa. Por lo tanto, la oportuna provisión de los empleos, con arreglo al cumplimiento estricto de las reglas del concurso y el reconocimiento efectivo de las calidades y el mérito de los concursantes asegura el buen servicio administrativo y demanda, cuando se presenten controversias entre la administración y los participantes en el concurso, de decisiones rápidas que garanticen en forma oportuna la efectividad de sus derechos, más aún cuando se trata de amparar los que tienen e/ carácter de fundamentales".

De otro lado, el reiterado criterio de la Sala apunta a que tratándose de acciones de tutela en las que se invoque la vulneración de derechos fundamentales al interior de un concurso de méritos en desarrollo, su procedencia es viable a pesar de la existencia de otros medios de defensa judicial, teniendo en cuenta la agilidad con que se desarrollan sus etapas, frente a las cuales el medio principal de protección dispuesto por el ordenamiento jurídico no garantiza la inmediatez de las medidas que llegaren a necesitarse para conjurar el eventual daño ocasionado a los intereses de quien acude en tutela, si llegare a demostrarse la violación de los derechos reclamados.

VIABILIDAD DE LA ACCIÓN DE TUTELA CUANDO SE VIOLENTA EL MERITO COMO MODO PARA ACCEDER AL CARGO PUBLICO.

En cuanto a la naturaleza de la acción que interpongo, ésta la consagra el artículo 86 de la carta Política como un mecanismo de defensa excepcional que tiene toda persona contra acciones u omisiones de cualquier autoridad, o de los particulares en los casos establecidos en la ley que quebrante o amenace vulnerar derechos constitucionales fundamentales.

Respecto a la procedencia de la Acción de Tutela para la protección de los derechos fundamentales dentro de los concursos de mérito, la Corte Constitucional se ha manifestado en diversas oportunidades como en la sentencia T-604/13 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES AL ACCESO AL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PUBLICA - procedencia de la Acción de tutela para la protección.

Esta corporación ha determinado que las acciones contencioso-administrativas no protegen en igual grado que la tutela, los derechos fundamentales amenazados o vulnerados en los procesos de vinculación de servidores públicos, cuando ello se hará, por concurso de méritos, ya que la mayoría de veces debido a la congestión

del aparato jurisdiccional, el agotamiento de las mismas implica la prolongación de la vulneración en el tiempo.

Concurso de méritos Potestad del juez de tutela cuando evidencia irregularidades y vulneración del Debido proceso en el trámite del concurso. Una de las consecuencias que tiene la consagración expresa del Debido Proceso como un derecho de rango fundamental, es que todas las personas pueden acudir a la acción de tutela con el fin de que el juez constitucional conozca de la presunta vulneración, y de ser necesario ordene las medidas necesarias para garantizar su protección inmediata. Entre las prevenciones que debe adoptar el juez de tutela cuando evidencia la transgresión de una garantía constitucional, está la de dictar una sentencia en la cual se restablezca el derecho.

Por su parte la Sentencia T-569 de 2011 expresa: *"Es deber del juez de tutela examinar si la controversia puesta a su consideración (i) puede ser ventilada a través de otros mecanismos judiciales y (ii) si a pesar de existir formalmente, aquellos son o no son suficientes para proveer una respuesta material y efectiva a la disputa puesta a su consideración"*.

VIOLACIÓN AL DERECHO ACCESO A CARGOS PÚBLICOS POR CONCURSO DE MÉRITOS.

La idoneidad de la tutela cuando en el marco de un concurso de méritos, se busca proteger el derecho al acceso a cargos públicos, fue analizada en la **sentencia T-112A de 2014**:

"En relación con los concursos de méritos para acceder a cargos de carrera, en numerosos pronunciamientos, esa corporación ha reivindicado la pertenencia de la acción de tutela pese a la existencia de la acción de nulidad y restablecimiento del derecho ante la jurisdicción de lo contencioso administrativa, que no ofrece la suficiente solidez para proteger en toda su dimensión los derechos a la igualdad, al trabajo, al debido proceso y al acceso a los cargos públicos. En algunas ocasiones los medios ordinarios no resultan idóneos para lograr la protección de los derechos de las personas que han participado en concursos para acceder a cargos de carrera".

El principio del mérito es el que garantiza la excelencia y profesionalización en la prestación del servicio público, para que responda y permita materializar los fines del Estado; (ii) la concreción de esta garantía constitucional se da a través de la provisión de los cargos de carrera administrativa por medio de procesos de selección o concursos públicos que son administrados, generalmente, por la CNSC; (iii) en el

marco de estos concursos se profieren unos actos administrativos denominados listas de elegibles, en las cuales se consignan en estricto orden de mérito los nombres de las personas que superaron las pruebas del proceso, con miras a ser nombrados en las vacantes ofertadas, en principio, estas solo podían ser utilizadas para proveer las vacantes definitivas que se abrieran en los empleos inicialmente convocados; (iv) no cabe alegar que existe un derecho adquirido, en la medida en que para que ello confluya se requiere acreditar que (a) la persona participó en un concurso de méritos; (b) que el nombre fue incluido en la lista de elegibles y (c) que existe una vacante definitiva para ser designado, por lo que los demás participantes tan solo tendrán una expectativa; (v) en el marco de la Ley 1960 de 2019 es posible extender una lista de elegibles vigente para proveer cargos equivalentes, esto es, que corresponda a la denominación, grado, código y asignación básica del inicialmente ofertado.

Sentencia SU446/11 CONCURSO DE MERITOS ETAPAS,

La sentencia C-040 de 1995 reiterada en la SU-913 de 2009, explicó cada una de esas fases, las que por demás fueron recogidas por el legislador en el artículo 31 de la Ley 909 de 2004. Así: 1. Convocatoria. ... es la norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración, como a las entidades contratadas para la realización del concurso y a los participantes. 2. Reclutamiento. Esta etapa tiene como objetivo atraer e inscribir el mayor número de aspirantes que reúnan los requisitos para el desempeño de los empleos objeto del concurso. 3. Pruebas. Las pruebas o instrumentos de selección tienen como finalidad apreciar la capacidad, idoneidad y adecuación de los aspirantes a los diferentes empleos que se convoquen, así como establecer una clasificación de los candidatos respecto a las calidades requeridas para desempeñar con efectividad las funciones de un empleo o cuadro funcional de empleos. La valoración de estos factores se efectuará a través de medios técnicos, los cuales deben responder a criterios de objetividad e imparcialidad. 4. Listas de elegibles. Con los resultados de las pruebas...se elaborará en estricto orden de mérito la lista de elegibles que tendrá una vigencia de dos (2) años. Con ésta y en estricto orden de mérito se cubrirán las vacantes para las cuales se efectuó el concurso. 5. Período de prueba. La persona no inscrita en carrera administrativa que haya sido seleccionada por concurso será nombrada en período de prueba, por el término de seis (6) meses, al final de los cuales le será evaluado el desempeño, de acuerdo con lo previsto en el reglamento. "Aprobado dicho período, al obtener evaluación satisfactoria, el empleado adquiere los derechos de la carrera, los que deberán ser declarados mediante la inscripción en el Registro Público de la Carrera Administrativa. De no obtener calificación satisfactoria del período de prueba, el nombramiento del empleado será declarado insubsistente".

Sentencia SU446/11 SISTEMA DE CARRERA ADMINISTRATIVA-Importancia como pilar fundamental de Estado.

La importancia de la carrera administrativa como pilar del Estado Social de Derecho, se puso de relieve por esta Corporación en la sentencia C-588 de 2009, al declarar la inexecutable del Acto Legislativo No 01 de 2008, que suspendía por el término

de tres años la vigencia del artículo 125 constitucional. En el mencionado pronunciamiento se indicó que el sistema de carrera administrativa tiene como soporte principios y fundamentos propios de la definición de Estado que se consagra en el artículo 1 constitucional, cuyo incumplimiento o inobservancia implica el desconocimiento de los fines estatales; del derecho a la igualdad y la prevalencia de derechos fundamentales de los ciudadanos, tales como el acceso a cargos públicos y el debido proceso.

2.2. Derecho al Debido Proceso.

Este es una institución importantísima dentro del derecho moderno, ya que contiene las garantías necesarias para el derecho procesal. Se trata de un derecho fundamental reconocido en el derecho colombiano y en la mayoría de constituciones modernas.

En la Constitución el artículo 29 enuncia la institución del debido proceso que reza dentro de sus líneas lo siguiente:

El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. Nadie podrá ser juzgado sino conforme a las leyes preexistentes al acto que se le imputa. El derecho a obtener acceso a la justicia. Derecho a la independencia del Juez. Derecho a la igualdad entre las partes intervinientes en el proceso. Derecho a un Juez imparcial. Derecho a un Juez predeterminado por la ley. La favorabilidad en la pena. Derecho a la defensa. Derecho a presentar pruebas.

El debido proceso además es considerado un principio jurídico procesal según el cual toda persona tiene derecho a ciertas garantías mínimas, tendientes a asegurar un resultado justo y equitativo dentro del proceso, y a permitirle tener oportunidad de ser oído y hacer valer sus pretensiones frente al juez.

De esta forma, el Debido Proceso es el pilar fundamental del Derecho Procesal y se expresa en la exigencia de unos procedimientos en los que debe respetarse un marco normativo mínimo en pro de la búsqueda de justicia social.

El derecho al debido proceso entraña el servicio del Estado a través de su administración, remitiendo adicionalmente al artículo 229 de la misma Carta Política donde describe que cuando un funcionario omite o extralimita sus poderes dentro de un trámite administrativo, no sólo quebranta los elementos esenciales del proceso, sino que igualmente comporta una vulneración del derecho de acceso a la administración de justicia, del cual son titulares todas las personas naturales y jurídicas, que en calidad de administrados.

Es importante que se respete el procedimiento requerido para la aplicación del acto administrativo, permitiendo un equilibrio en las relaciones que se establecen entre la administración y los particulares, en aras de garantizar decisiones de conformidad con el ordenamiento jurídico por parte de la administración.

El debido proceso debe velar por un procedimiento en el que se dé continuamente el derecho de defensa y de contradicción de todas aquellas personas que puedan resultar afectadas con la decisión administrativa. De esta forma, el debido proceso en materia administrativa busca en su realización obtener una actuación administrativa justa sin lesionar a determinado particular.

Se busca también un equilibrio permanente en las relaciones surgidas del proceso y procedimiento administrativo, frente al derecho substancial y a los derechos fundamentales de las personas y la comunidad en general.

Es así como la reiterada jurisprudencia trata sobre el tema: "La garantía del debido proceso, plasmada en la Constitución colombiana como derecho fundamental de aplicación inmediata (artículo 85) y consignada, entre otras, en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 (artículos 10 y 11), en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre proclamada el mismo año (artículo XXVI) y en la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica, 1969, Artículos 8 y 9), no consiste solamente en las posibilidades de defensa o en la oportunidad para interponer recursos, como parece entenderlo el juzgado de primera instancia, sino que exige, además, como lo expresa el artículo 29 de la Carta, el ajuste a las normas preexistentes al acto que se imputa; la competencia de la autoridad judicial o administrativa que orienta el proceso; la aplicación del principio de favorabilidad en materia penal; el derecho a una resolución que defina las cuestiones jurídicas planteadas sin dilaciones injustificadas; la ocasión de presentar pruebas y de controvertir las que se alleguen en contra y, desde luego, la plena observancia de las formas propias de cada proceso según sus características"

"El derecho al debido proceso es el conjunto de garantías que buscan asegurar a los interesados que han acudido a la administración pública o ante los jueces, una recta y cumplida decisión sobre sus derechos. El incumplimiento de las normas legales que rigen cada proceso administrativo o judicial genera una violación y un desconocimiento del mismo." (C-339 de 1996).

"El debido proceso constituye una garantía infranqueable para todo acto en el que se pretenda - legítimamente- imponer sanciones, cargas o castigos. Constituye un

límite al abuso del poder de sancionar y con mayor razón, se considera un principio rector de la actuación administrativa del Estado y no sólo una obligación exigida a los juicios criminales. ”

"El debido proceso comprende un conjunto de principios, tales como el de legalidad, el del juez natural, el de favorabilidad en materia penal, el de presunción de inocencia y el derecho de defensa, los cuales constituyen verdaderos derechos fundamentales".

"El debido proceso constituye un derecho fundamental de obligatorio cumplimiento para las actuaciones tanto judiciales como administrativas, para la defensa de los derechos de los ciudadanos, razón por la cual deben ser respetadas las formas propias del respectivo proceso. Lo anterior garantiza la transparencia de las actuaciones de las autoridades públicas y el agotamiento de las etapas previamente determinadas por el ordenamiento jurídico. Por ello los ciudadanos sin distinción alguna, deben gozar del máximo de garantías jurídicas en relación con las actuaciones administrativas y judiciales encaminadas a la observancia del debido proceso." (T- 078 de 1998).

"La importancia del debido proceso se liga a la búsqueda del orden justo. No es solamente poner en movimiento mecánico las reglas de procedimiento y así lo insinuó Lhering. Con este método se estaría dentro del proceso legal pero lo protegible mediante tutela es más que eso, es el proceso justo, para lo cual hay que respetar los principios procesales de publicidad, inmediatez, libre apreciación de la prueba, y, lo más importante: el derecho mismo. El debido proceso que se ampara con la tutela está ligado a las normas básicas constitucionales tendientes al orden justo (para ello nada más necesario que el respeto a los derechos fundamentales); ello implica asegurar que los poderes públicos constituidos sujeten sus actos (sentencias, actos administrativos) no solamente a las normas orgánicas constitucionales sino a los valores, principios y derechos y este sería el objeto de la jurisdicción constitucional en tratándose de la tutela". (T- 280 de 1998).

2.3. Igualdad.

En diversas sentencias donde la Corte Constitucional ha determinado que la igualdad es un concepto multidimensional pues es reconocido como un principio, un derecho fundamental y una garantía. De esta manera, la igualdad puede entenderse a partir de tres dimensiones: i) formal, lo que implica que la legalidad debe ser aplicada en condiciones de igualdad a todos los sujetos contra quienes se dirige; y, ii) material, en el sentido garantizar la paridad de oportunidades entre los individuos; y, iii) la

prohibición de discriminación que implica que el Estado y los particulares no puedan aplicar un trato diferente a partir de criterios sospechosos contruidos con fundamento en razones de sexo, raza, origen étnico, identidad de género, religión y opinión política, entre otras.

2.4. Principio de legalidad administrativa.

Sentencia C-710/01. El principio constitucional de la legalidad tiene una doble condición de un lado es el principio rector del ejercicio del poder y del otro, es el principio rector del derecho sancionador. Como principio rector del ejercicio del poder se entiende que no existe facultad, función o acto que puedan desarrollar los servidores públicos que no esté prescrito, definido o establecido en forma expresa, clara y precisa en la ley. Este principio exige que todos los funcionarios del Estado actúen siempre sujetándose al ordenamiento jurídico que establece la Constitución y lo desarrollan las demás reglas jurídicas.

Sentencia C-412/15. El principio de legalidad exige que dentro del procedimiento administrativo sancionatorio la falta o conducta reprochable se encuentre tipificada en la norma -lex scripta- con anterioridad a los hechos materia de la investigación-lex previa. En materia de derecho sancionatorio el principio de legalidad comprende una doble garantía, a saber: material, que se refiere a la predeterminación normativa de las conductas infractoras y las sanciones; y, formal, relacionada con la exigencia de que estas deben estar contenidas en una norma con rango de ley, la cual podrá hacer remisión a un reglamento, siempre y cuando en la ley queden determinados los elementos estructurales de la conducta antijurídica. Esto se desprende del contenido dispositivo del inciso 2° del artículo 29 de la Constitución Política que establece el principio de legalidad, al disponer que “nadie podrá ser juzgado sino conforme a las leyes preexistentes al acto que se imputa (...)”, es decir, que no existe pena o sanción si no hay ley que determine la legalidad de dicha actuación, ya sea por acción u omisión.

Sentencia 00128 de 2016 Consejo de Estado. Uno de los elementos definitorios del Estado moderno es la sujeción de sus autoridades al principio de legalidad. La idea de que el ejercicio del poder no puede corresponder a la voluntad particular de una persona, sino que debe obedecer al cumplimiento de normas previamente dictadas por los órganos de representación popular, es un componente axiológico de la Constitución Política de 1991, en la cual se define expresamente a Colombia como un Estado social de derecho (artículo 1) basado en el respeto de las libertades públicas y la defensa del interés general (artículo 2). Esta declaración de principios a

favor del respeto por la legalidad se refleja directamente en varias otras disposiciones constitucionales según las cuales (i) los servidores públicos son responsables por infringir la Constitución y las leyes y por omisión o extralimitación de funciones (artículo 6); (ii) ninguna autoridad del Estado podrá ejercer funciones distintas de las que le atribuye la Constitución y la ley (artículo 121); y (iii) no habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en la ley o el reglamento. (...) De este modo, el principio constitucional de legalidad exige que la actuación de las diferentes autoridades públicas tenga una cobertura normativa suficiente o, lo que es lo mismo, esté basada en una norma habilitante de competencia, que confiera el poder suficiente para adoptar una determinada decisión. Como señala García de Enterría, en virtud del principio de legalidad el ordenamiento jurídico “otorga facultades de actuación, definiendo cuidadosamente sus límites”, de modo que “habilita a la Administración para su acción confiriéndole al efecto poderes jurídicos”. (...) Precisamente, al no ser la competencia un elemento accidental o superfluo de los actos administrativos, su inobservancia afecta la validez de la decisión y en ese sentido constituye causal de nulidad de los actos administrativos (artículo 137 CPACA). Por tanto, para resolver el asunto consultado será necesario tener en cuenta que la competencia administrativa debe ser expresa y suficiente en sus diferentes componentes -funcional, territorial y temporal-, que las autoridades no pueden auto-atribuirsela y que tampoco les será lícito asumir aquella que corresponda a otra entidad. Como se ha visto, una decisión adoptada sin competencia atenta directamente contra el principio constitucional de legalidad y permite activar los mecanismos existentes para su expulsión del ordenamiento jurídico.

2.5. Exceso ritual manifiesto.

Sentencia 00537 de 2018 Consejo de Estado. La Corte Constitucional ha definido el defecto procedimental por exceso ritual manifiesto como aquel que se presenta cuando “un funcionario utiliza o concibe los procedimientos como un obstáculo para la eficacia del derecho sustancial y por esta vía, sus actuaciones devienen en una denegación de justicia. (Sentencia T-024 del 17 de enero de 2017).

2.6. Prevalencia del derecho sustancial frente a lo formal.

Por su parte, el artículo 228 de la Constitución Política consagra el principio de prevalencia del derecho sustancial sobre el formal, que propende porque las normas procesales sean el medio que permita concretar o efectivizar los derechos sustanciales de los ciudadanos.

2.7. Principio de transparencia en el concurso de méritos.

Sentencia C-878/08: "[...] el principio de transparencia de la actividad administrativa se empaña si en contravía de las legítimas expectativas del aspirante, su posición en el concurso se modifica durante su desarrollo; el principio de publicidad (art. 209 C.P.) se afecta si las reglas y condiciones pactadas del concurso se modifican sin el consentimiento de quien desde el comienzo se sujetó a ellas; los principios de moralidad e imparcialidad (ídem) de la función administrativa se desvanecen por la inevitable sospecha de que un cambio sobreviniente en las reglas de juego no podría estar motivado más que en el interés de favorecer a uno de los concursantes; el principio de confianza legítima es violentado si el aspirante no puede descansar en la convicción de que la autoridad se acogerá a las reglas que ella misma se comprometió a respetar; se vulnera el principio de la buena fe (art. 83 C.P.) si la autoridad irrespeta el pacto que suscribió con el particular al diseñar las condiciones en que habría de calificarlo; el orden justo, fin constitutivo del Estado (art. 22 C.P.), se vulnera si la autoridad desconoce el código de comportamiento implícito en las condiciones de participación del concurso, y, en fin, distintos principios de raigambre constitucional como la igualdad, la dignidad humana, el trabajo, etc., se ven comprometidos cuando la autoridad competente transforma las condiciones y requisitos de participación y calificación de un concurso de estas características. Adicionalmente, el derecho que todo ciudadano tiene al acceso a cargos públicos, consagrado en el artículo 40 constitucional, se ve vulnerado si durante el trámite de un concurso abierto, en el que debe operar el principio de transparencia, se modifican las condiciones de acceso y evaluación..."

II. PRUEBAS.

Anexo a título de pruebas documentales a fin de que sean tenidas como tales, las siguientes:

1. El contenido de la reclamación instaurada en su momento
2. La respuesta negativa de la CNSC.

III. COMPETENCIA.

Es usted, señor(a) Juez, competente en primera instancia, para conocer del asunto, por la naturaleza de los hechos, por tener jurisdicción en el domicilio del Accionante y de conformidad con lo dispuesto en el decreto 1382 de 2000 y el artículo 1 del Decreto 1983 de 2017:

"Artículo 10. Modificación del artículo 2.2.3.1.2.1. Del Decreto 1069 de 2015. Modificase el artículo 2.2.3.1.2.1 del Decreto 1069 de 2015, el cual quedará así:

"Artículo 2.2.3.1.2.1. Reparto de la acción de tutela. Para los efectos previstos en el artículo 37 del Decreto 2591 de 1991, conocerán de la acción de tutela, a prevención, los jueces con jurisdicción donde ocurriere la violación o la amenaza que motivare la presentación de la solicitud o donde se produjeran sus efectos, conforme a las siguientes reglas:

2. Las acciones de tutela que se interpongan contra cualquier autoridad, organismo o entidad pública del orden nacional serán repartidas, para su conocimiento en primera instancia, a los Jueces del Circuito o con igual categoría.

IV. JURAMENTO.

Manifiesto señor Juez, bajo la gravedad del juramento, que no he interpuesto otra acción de Tutela por los mismos hechos y derechos aquí relacionados, ni contra la misma autoridad.

V. ANEXOS.

Se adjuntan los siguientes soportes:

1. Manual Específico de Requisitos y Funciones del cargo Gestor IV 304 04
2. Respuesta emitida por la CNSC a reclamación presentada a la valoración de antecedentes Convocatoria 2238 de 2021.

VI. NOTIFICACIONES.

Dirección: Carrera 52 86 57 apto 503B, conjunto Palma de Mallorca
Dirección electrónica: mbarrosh@dian.gov.co

VIII. Demandados:

-. COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL:

notificacionesjudiciales@cncs.gov.co

atencionalciudadano@cncs.gov.co

De usted señor Juez,



MAYULYS ESTHER BARRROS HERNÁNDEZ

CC. 22.464.575 de Barranquilla