

Cali, 30 de abril de 2024.

Señor  
**JUEZ CONSTITUCIONAL  
REPARTO**

ACCIONANTE:

**DIEGO FERNANDO CARDOZA C.C. 72226389.** Notificaciones en [diegofcardoza@hotmail.com](mailto:diegofcardoza@hotmail.com)

ACCIONADOS:

**UAE DIRECCION DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES - DIAN**

[notificacionesjudicialesdian@dian.gov.co](mailto:notificacionesjudicialesdian@dian.gov.co)

**COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL - CNSC**

[notificacionesjudiciales@cncs.gov.co](mailto:notificacionesjudiciales@cncs.gov.co)

**ASUNTO:** ACCIÓN DE TUTELA

DIEGO FERNANDO CARDOZA, mayor y vecino de Candelaria, actuando nombre propio, por el presente escrito, de la manera más respetuosa, me dirijo a Usted, señor Juez, en ejercicio del derecho consagrado en el artículo 86 de la Constitución Nacional, reglamentada por los decretos 2591 de 1991, 306 de 1992 y 1302 de 2000 para interponer ACCIÓN DE TUTELA contra la **Comisión Nacional Del Servicio Civil CNSC** y la Unidad Administrativa Especial **Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN**, a fin de que se protejan mis derechos constitucionales fundamentales al debido proceso (confianza legítima), derecho al trabajo acceso a cargos públicos, igualdad violación del principio constitucional del mérito y unidad familiar, así como los demás que se puedan inferir, los que considero vulnerados bajo las siguientes circunstancias:

#### HECHOS

1. La Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante Acuerdo N° CNT2022AC000008 de 29 de diciembre de 2022, convocó el 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, del cual previamente se realizó la planeación conjunta y armónica del concurso de méritos entre las mencionadas, publicando la oferta de empleos a proveer y certificando la existencia de las vacantes a través de su firma.
2. El 29 de marzo de 2023 me inscribí al proceso de selección en mención, postulándome a la oferta pública de empleo (OPEC) N° 198354, el cual corresponde al empleo Analista IV, código 204, grado 4 tal como quedó consignado en el reporte de inscripción No. 610430026.
3. El 13 de marzo de 2024 la CNSC a través de su plataforma virtual Banco Nacional de Listas de Elegibles, publicó la RESOLUCIÓN N° 7335 del 12 de marzo de 2024, por el cual se conformó la lista de elegibles para el empleo OPEC No 198354, Analista IV, código 204, grado 04, tal cual como se puede observar en la siguiente imagen, en donde estoy en el cuarto lugar de elegibilidad. La firmeza de esta OPEC es del 21 de marzo de 2024.

## Consulta General de Listas

Nombre de Proceso Selección

DIAN 2022

Nro. de empleo

198354

Limpiar

Buscar

## Detalle listas

Proceso Selección	Nro. empleo <sup>2</sup>	Nro. empleo OPEC	Nro. de resolución <sup>3</sup>	Nro. de lista - Versión	Estado lista	Fecha publicación de la lista	Fecha vencimiento de la lista	Ver datos adicionales
PROCESO DE SELECCIÓN DIAN 2022 - MODALIDAD INGRESO	198354		2024RES-400.300.24-023412	5880 - 1	ACTIVA	13 mar. 2024	21 mar. 2026	

Mostrando 1 - 1 de 1 elementos

« ‹ › »

## Información acto administrativo

Observaciones	Nro. resolución	Fecha acto administrativo	Fecha publicación acto	Fecha publicación hasta	Ver resolución
Confirma LE	2024RES-400.300.24-023412	12 mar. 2024	13 mar. 2024	13 mar. 2024	

## Lista de elegibles del número de empleo 198354

Posición	Tipo documento	Nro. identificación	Nombres	Apellidos	Puntaje	Fecha firmeza	Tipo firmeza
1	Cédula de Ciudadanía	1156885642	LAURA CATHERINE	TAMAYO BOMBORQUEZ	89.51	21 mar. 2024	Firmeza completa
2	Cédula de Ciudadanía	53041936	SANDRA MILENA	GUATAQUIRA PICO	88.56	21 mar. 2024	Firmeza completa
3	Cédula de Ciudadanía	80076542	JAIME ALBERTO	MORALES ORJUELA	87.05	21 mar. 2024	Firmeza completa
4	Cédula de Ciudadanía	72226589	DIEGO FERNANDO	CARDOZA	85.01	21 mar. 2024	Firmeza completa
5	Cédula de Ciudadanía	1085259525	JHON SERAFIN	ORDOÑEZ BURBANO	84.75	21 mar. 2024	Firmeza completa
6	Cédula de Ciudadanía	38556040	KATHERIN	ENCISO ACURRE	84.67	21 mar. 2024	Firmeza completa
7	Cédula de Ciudadanía	1130632581	PAOLA ANDREA	SILVA VAN RONZELEN	84.31	21 mar. 2024	Firmeza completa
8	Cédula de Ciudadanía	1088280794	CATALINA	ISAZA CARDONA	84.12	21 mar. 2024	Firmeza completa
9	Cédula de Ciudadanía	1053799423	VALENTINA	BENAVIDES ZULLIACA	83.90	21 mar. 2024	Firmeza completa
10	Cédula de Ciudadanía	5870781	JULIAN ANDRES	ROJAS ALZATE	83.55	21 mar. 2024	Firmeza completa
10	Cédula de Ciudadanía	1098722349	SILVIA JULIANA	RAMIREZ BARAJAS	83.55	21 mar. 2024	Firmeza completa
11	Cédula de Ciudadanía	38015520	NURY ESPERANZA	DIÁZ LIZCANO	83.54	21 mar. 2024	Firmeza completa
12	Cédula de Ciudadanía	25170535	NORMA MILENA	PINEDA GROZCO	83.52	21 mar. 2024	Firmeza completa

4. Con base en el acuerdo de la convocatoria en el cual se estableció la OPEC para los procesos de selección, indicando el número de vacantes a proveer para la modalidad ingresos y ascenso, se invocan los parágrafos del Capítulo II EMPLEOS CONVOCADOS PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN, Artículo 9 OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN, de la mayor relevancia para el caso que nos convoca:

**PARÁGRAFO 1: La OPEC, que forma parte integral del presente Acuerdo, fue registrada en SIMO y certificada por la DIAN y es de su responsabilidad exclusiva, así como el MERF y las Resoluciones No. 060, 061, 089 y 090 de 2020 y 156 y 157 de 2021, que dicha entidad envió a la CNSC, documentos con base en los cuales se realiza este proceso de selección, según los detalles expuestos en la parte considerativa de este Acuerdo. Las consecuencias derivadas de la inexactitud, inconsistencia, no correspondencia con las normas que apliquen, equivocación, omisión y/o falsedad de la información del MERF, de las Resoluciones No. 060, 061, 089 y 090 de 2020 y 156 y 157 de 2021 y/o de la OPEC reportada por la aludida entidad, así como de las modificaciones que realice a esta información una vez iniciada la Etapa de Inscripciones, serán de su exclusiva responsabilidad, por lo que la CNSC queda exenta de cualquier clase de responsabilidad frente a terceros por tal información. En caso de existir diferencias entre la OPEC registrada en SIMO por la entidad y el referido MERF y las Resoluciones No. 060, 061, 089 y 090 de 2020 y 156 y 157 de 2021, prevalecerán estos últimos. Así mismo, en caso de presentarse diferencias entre**

dicho MERF, las Resoluciones No. 060, 061, 089 y 090 de 2020 y 156 y 157 de 2021 y la ley, prevalecerán las disposiciones contenidas en la norma superior. (Negrillas, cursiva y subrayado fuera del texto original)

*PARÁGRAFO 2. Es responsabilidad del Representante Legal de la DIAN informar mediante comunicación oficial a la CNSC, antes del inicio de la Etapa de Inscripciones de este proceso de selección, cualquier modificación que requiera realizar a la información registrada en SIMO con ocasión del ajuste del MERF y/o de las Resoluciones No. 060, 061, 089 y 090 de 2020 y 156 y 157 de 2021, para las vacantes*

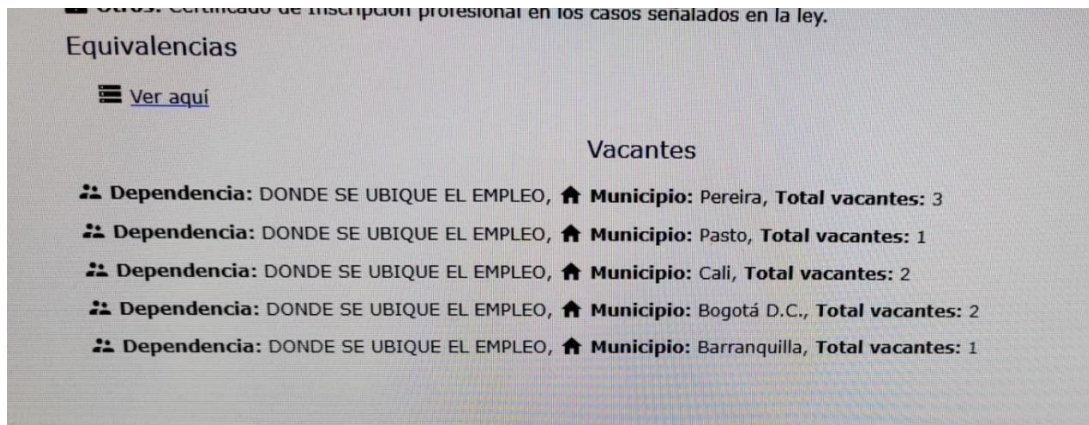
*de los empleos reportados o de movimientos en la respectiva planta de personal. En todos los casos, los correspondientes ajustes a la OPEC registrada en SIMO los debe realizar la misma entidad, igualmente, antes del inicio de la referida Etapa de Inscripciones. Con esta misma oportunidad, debe realizar los ajustes que la CNSC le solicite por imprecisiones que llegase a identificar en la OPEC registrada. Iniciada la Etapa de Inscripciones y hasta terminada la vigencia de las respectivas Listas de Elegibles, el Representante Legal de la DIAN o cualquier otro servidor público de esa entidad no pueden modificar la información registrada en SIMO para este proceso de selección. Las modificaciones a esta información solamente proceden en los términos del artículo 11 del presente Acuerdo. (Negrillas, cursiva y subrayado fuera del texto original)*

Artículo 11 mencionado señala:

*ARTÍCULO 11. CORRECCIÓN O MODIFICACIÓN DE LA CONVOCATORIA. De conformidad con el numeral 28.1 del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020, la Convocatoria “(...) **sólo podrá variarse mediante acto administrativo debidamente motivado y con plena divulgación a todos los participantes**, por fuerza mayor o caso fortuito o cuando concurra alguna de las causales de corrección o modificación del acto previstas en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, con la debida antelación, para no alterar las condiciones de igualdad en que debe realizarse el concurso”. (Negrillas, cursiva y subrayado fuera del texto original)*

Expuestos los párrafos anteriores pertenecientes al acuerdo de la convocatoria, es pertinente afirmar que las modificaciones a la OPEC registrada en el aplicativo SIMO, únicamente se pueden realizar y, en todo caso, **antes del inicio de las inscripciones**, y debe permanecer incólume hasta cuando termine la vigencia de las respectivas listas de elegibles. De lo contrario, atentaría contra el justo equilibrio y la confianza legítima depositada en el concurso de méritos. Además, el artículo 11 señala que solo podrá variarse mediante acto administrativo debidamente motivado y a plena divulgación de los participantes con la debida antelación, acudiendo al Código de procedimiento Administrativo y de lo contencioso Administrativo.

5. Para el empleo en mención, la CNSC publicó desde el inicio de la convocatoria, en el aplicativo SIMO la información de la OPEC 198354, donde registró nueve (9) vacantes en las siguientes ubicaciones geográficas, como se observa en la siguiente imagen tomada del aplicativo SIMO:



6. Es así como me llamó la atención este empleo del concurso, con **OPEC No 198354**, debido a las ubicaciones geográficas que ofertaron en sus vacantes, principalmente por la **ciudad de Cali**, debido a la cercanía al lugar de mi residencia, que es en Candelaria, Valle del Cauca, que está aproximadamente a 30 minutos de Cali, la cercanía con el resto de mis familiares, la organización de los deberes con mi núcleo familiar en aspectos como salud, educación y unión familiar. Adicionalmente, mi perfil cumple perfectamente con los requisitos mínimos para este empleo, e incluso lo supera, razones por las cuales me inscribí en este empleo, me preparé para obtener los mejores resultados y así, ocupar una posición privilegiada de elegibilidad. Únicamente mediaron razones personales y familiares para inscribirme a la OPEC No 198354. Vivo con mi esposa, mi hijo que tiene 12 años de edad y mi mamá, que tiene 65 años de edad, de los cuales soy su sustento.

7. Una vez adelantadas todas las fases eliminatorias y clasificatorias del concurso, obtuve un puntaje de 85.01, que corresponde al ponderado de las pruebas de competencias básicas, conductuales, funcionales, de integridad y la valoración de antecedentes.

De acuerdo con lo anterior, estoy ubicado en el cuarto puesto de elegibilidad para el empleo OPEC No 198354, tal como registra en la RESOLUCIÓN No 7335 del 12 de marzo de 2024 y publicada el 13 de marzo de 2024, "Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer nueve (9) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado ANALISTA IV, Código 204, Grado 4, diferente al Nivel Profesional, del 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 - Ingreso"

8. El 20 de diciembre de 2023, sin dar aviso alguno a los participantes del concurso, la directora de Gestión Corporativa de la Dian emitió el oficio 00403 de 2023 en el que solicitó a la CNSC la posibilidad de hacer un ajuste dentro del proceso de selección DIAN 2022. Ello en virtud de la expedición del Decreto 0419 de 2023, el cual creó 10.207 nuevas vacantes en la entidad y ante la necesidad de realizar ajustes en la distribución de las vacantes de la convocatoria DIAN 2022, manifestando que el cambio era **solo para la modalidad de ingreso y no para la de ascenso**. De manera que, según una inadmisibles explicación, al existir más vacantes, era necesario disponer de las inicialmente convocadas, en razón a la necesidad del servicio para ahora hacer nombramientos en provisionalidad y dejar las nuevas vacantes para el actual concurso; argumentación que no tiene lógica administrativa, ya que, el objetivo del concurso es proveer los cargos inicialmente ofertados; por lo tanto, los nuevos cargos creados deberían ser surtidos en estricto orden de mérito por la lista de elegibles y agotada la lista, posteriormente proveer estos con cargos provisionales, pues el actuar realizado, más bien correspondería a una evidente desviación del poder y violación al mérito tendiente a favorecer a quienes actualmente ocupan los cargos en provisionalidad<sup>1</sup>

9. Las vacantes mencionadas se mantuvieron sin modificaciones desde el inicio de la convocatoria, cuando se publicó la oferta OPEC en la plataforma SIMO de la CNSC, inclusive hasta el 12 de febrero de 2024, fecha en que me practiqué los exámenes médicos de ingreso, los cuales fueron costeados por mi persona, por un alto valor de \$265.000 frente a todos los demás participantes en igual condición, etapa que es la última puntual que se realiza, teniendo en cuenta que esta OPEC es no misional y simplemente quedaba a esperas de resultados de exámenes médicos y publicación de listas de elegibles.

10. Después de todos estos sucesos, y para sorpresa de todos los participantes del concurso de méritos, el 13 de febrero de 2024, la CNSC publicó en su página web un aviso Informativo relacionado con la actualización de ubicación geográfica de los empleos del Proceso de Selección DIAN 2022, dentro de los cuales está el empleo OPEC No 198354, en el cual me encuentro inscrito y en la actualidad continúo en concurso. (Anexo pantallazo).

[Inicio](#) | [Avisos Informativos](#) |

Aviso Informativo relacionado con la actualización de ubicación geográfica de los empleos del Proceso de Selección DIAN 2022

## Aviso Informativo relacionado con la actualización de ubicación geográfica de los empleos del Proceso de Selección DIAN 2022

[Imprimir](#)

el 13 Febrero 2024.

En aplicación del párrafo 5° del artículo 9 del Acuerdo No. CNT2022AC000008 del 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”, que señala:

**PARÁGRAFO 5.** De conformidad con el artículo 24 del Decreto Ley 71 de 2020, “(...) en la convocatoria se indicará la ciudad o lugar geográfico de ubicación del empleo a proveer con sus respectivas vacantes, sin perjuicio de la facultad de reubicación, cuando las necesidades del servicio así lo ameriten”. Por consiguiente, en la OPEC que se publique en el sitio web de la CNSC, [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co), enlace SIMO, para las inscripciones a este proceso de selección, se especificará dicha información. Sin embargo, se debe entender que dichas ubicaciones geográficas o sedes son meramente indicativas, por lo que la DIAN las puede cambiar en cualquier momento de este proceso de selección sin que ello implique un cambio en la OPEC o en este Acuerdo, por lo tanto, es importante señalar que los aspirantes se inscriben para concursar por un empleo, no para una vacante en determinada ubicación geográfica o sede, pues la entidad cuenta con una planta global de empleos, en virtud de la cual se entiende que los participantes en este proceso de selección, con su inscripción, aceptan esta situación. (negrilla fuera de texto).

---

<sup>1</sup> dicha decisión se toma con base en el ilegal párrafo 5 del artículo 9 del acuerdo de convocatoria, el cual dispone que “se debe entender que dichas ubicaciones geográficas o sedes son meramente indicativas, por lo que la DIAN las puede cambiar

Se indica que, por solicitud de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, se procedió a realizar actualización de ubicación geográfica de los empleos, identificados con número OPEC, que a continuación se señalan:

198209	198240	198264	198312	198361	198414	198471	198494
198218	198241	198293	198333	198362	198415	198472	200675
198221	198242	198294	198334	198363	198416	198473	200676
198222	198243	198295	198335	198364	198417	198474	200677
198223	198248	198296	198337	198365	198418	198475	200678
198224	198249	198297	198341	198366	198419	198476	200679
198225	198250	198298	198343	198367	198457	198477	200680
198226	198251	198299	198345	198368	198458	198478	200681
198227	198252	198300	198347	198369	198459	198479	200682
198228	198253	198301	198348	198370	198460	198480	200683
198229	198254	198302	198349	198371	198461	198481	200685
198230	198255	198303	198352	198372	198462	198482	200709
198232	198256	198304	198353	198373	198463	198483	
198233	198257	198305	198354	198374	198464	198484	
198234	198258	198306	198355	198382	198465	198485	
198235	198259	198307	198356	198383	198466	198486	
198236	198260	198308	198357	198410	198467	198487	
198237	198261	198309	198358	198411	198468	198488	
198238	198262	198310	198359	198412	198469	198489	
198239	198263	198311	198360	198413	198470	198492	

Como puede apreciarse, en un uso arbitrario del parágrafo 5° del artículo 9 del Acuerdo N° CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2022 se decide abruptamente eliminar muchas de las ubicaciones geográficas de las vacantes publicadas y divulgadas al inicio de la convocatoria (<https://www.cnsc.gov.co/dian-2022>), pese a que ya el concurso se encontraba en un estado avanzado para ese momento, habiendo practicado los exámenes médicos y publicadas varias Listas de Elegibles.

---

*en cualquier momento de este proceso de selección sin que ello implique un cambio en la OPEC* la Ley 071 de 2020 y el artículo 28 de la Decreto-Ley 927 de 2023, normas que disponen la obligatoriedad de concursos de méritos y la categoría de planta global de la DIAN, lo cual instruye a la entidad de la "facultad de reubicación, cuando las necesidades del servicio así lo ameriten" Prerrogativa que es relevante luego del nombramiento, pues antes corresponde a un engaño para el

concurante. En todo caso, aun teniendo como base el ilegal parágrafo 5 del artículo 9 del acuerdo de convocatoria, no puede pasarse por alto que la decisión que ilegalmente puede tomar la administración no puede vulnerar derechos fundamentales y expectativas creadas, amén que, en los términos del ser adecuada a los fines de la norma que la autoriza, y proporcional a los hechos que le sirven de causa.

Es importante señalar que esta arbitraria actualización geográfica fue de todas las 152 OPEC del concurso en la modalidad de ingreso (3290 empleos), sin que se haya realizado para la modalidad de Ascenso, en una clara actualización discriminatoria en la que la única necesidad que aparentemente se suscita es para los cargos de ingreso.

11. Producto de lo expuesto en el punto anterior, la CNSC cambió las ubicaciones geográficas de las nueve (9) vacantes ofertadas para el empleo OPEC No 198354, tal como se puede observar en el siguiente pantallazo tomado de la plataforma SIMO:

**Equivalencias**

☰ [Ver aquí](#)

**Vacantes**

- 👤 **Dependencia:** DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, 📍 **Municipio:** Puerto Asís, **Total vacantes:** 1
- 👤 **Dependencia:** DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, 📍 **Municipio:** Arauca, **Total vacantes:** 1
- 👤 **Dependencia:** DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, 📍 **Municipio:** Tumaco, **Total vacantes:** 1
- 👤 **Dependencia:** DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, 📍 **Municipio:** Barrancabermeja, **Total vacantes:** 1
- 👤 **Dependencia:** DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, 📍 **Municipio:** Girardot, **Total vacantes:** 1
- 👤 **Dependencia:** DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, 📍 **Municipio:** Villavicencio, **Total vacantes:** 1
- 👤 **Dependencia:** DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, 📍 **Municipio:** Quibdó, **Total vacantes:** 1
- 👤 **Dependencia:** DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, 📍 **Municipio:** Florencia, **Total vacantes:** 1
- 👤 **Dependencia:** DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO, 📍 **Municipio:** Yopal, **Total vacantes:** 1

Es importante resaltar, como se puede observar en la imagen, como fueron modificadas y eliminadas todas las ciudades inicialmente ofertadas ( que son Bogotá, Cali, Pereira, Barranquilla y Pasto), las cuales fueron cambiadas por las ciudades que se pueden apreciar en la imagen, lo que al final afecta totalmente mis expectativas y la de los concursantes, (al igual que también fueron afectadas muchas de las OPEC ofertadas en el concurso por el mismo motivo), y cuyo cambio nunca justificó una reubicación por cuanto las vacantes siguen en las ciudades ofertadas, solo que ocupadas por provisionales que, con base en el citado parágrafo 5° del artículo 9 del Acuerdo No. CNT2022AC00008 del 29 de diciembre de 2022, buscan estar por encima del mérito.

12. Por todo lo anterior, consulté el Plan Anual de Vacantes de la DIAN, que determina las necesidades de personal y prevé su provisión, encontrándose, en su página web los planes de las vigencias 2022, 2023 y 2024, con actualización al 17 de enero de 2024 (se puede consultar en <https://www.dian.gov.co/dian/entidad/PlanEvaluacionInstitucional/3-Plan-Aual-de-Vacantes-2024.xlsx>), en donde se puede observar que las vacantes suprimidas de la OPEC 198354, y que corresponden a la ficha TH-GH-2013, **siguen encontrándose activas y vigentes en las ciudades que fueron ofertadas inicialmente**, a excepción de la ciudad de Pasto, lo cual es otra arbitrariedad que va en contra de las reglas de carrera administrativa.

La siguiente imagen corresponde al Plan anual de vacantes vigencia 2024:

PLAN ANUAL DE VACANTES																
Proceso: Talento Humano																
Fecha:		Vigencia: 2024														
Vacantes																
1. Cantidad	2. Dependencia	3. Denominación	4. Código	5. Grado	6. Nombre R	7. Código Rol	Perfil del cargo			Competencias		12. Proceso	Novedad	13. Costos (Ingresos, selección, otros)	Plan de acción	
						8. Estudio	9. Experiencia	10. Instituciones	11. Específicas					14. Nombre actividad	15. Tiempo	17. Responsable
1	DIRECCION DE GESTION CORPORATIVA	ANALISTA IV	205 04	TH-GH-2013	Para Perfil y	4	1	1	1	1	1	Talento Humano	127.819.812	ENCARGO		Jaime E llim Muñoz Riaño
1	DIRECCION SECCIONAL DE ADUANAS DE BOGOTA	ANALISTA IV	205 04	TH-GH-2013	Para Perfil y	4	1	1	1	1	1	Talento Humano	127.819.812	ENCARGO		Jaime E llim Muñoz Riaño
1	DIRECCION SECCIONAL DE IMPUESTOS DE BOGOTA	ANALISTA IV	205 04	TH-GH-2013	Para Perfil y	4	1	1	1	1	1	Talento Humano	127.819.812	ENCARGO		Jaime E llim Muñoz Riaño
1	DIRECCION SECCIONAL DE IMPUESTOS Y ADUANAS DE ARMENIA	ANALISTA IV	205 04	TH-GH-2013	Para Perfil y	4	1	1	1	1	1	Talento Humano	127.819.812	ENCARGO		Jaime E llim Muñoz Riaño
5	DIRECCION DE GESTION CORPORATIVA	ANALISTA IV	205 04	TH-GH-2013	Para Perfil y	4	1	1	1	1	1	Talento Humano	638.029.060	PROVISIONALIDAD		Jaime E llim Muñoz Riaño
1	DIRECCION SECCIONAL DE ADUANAS DE BARRANQUILLA	ANALISTA IV	205 04	TH-GH-2013	Para Perfil y	4	1	1	1	1	1	Talento Humano	127.819.812	PROVISIONALIDAD		Jaime E llim Muñoz Riaño
1	DIRECCION SECCIONAL DE ADUANAS DE CALI	ANALISTA IV	205 04	TH-GH-2013	Para Perfil y	4	1	1	1	1	1	Talento Humano	127.819.812	PROVISIONALIDAD		Jaime E llim Muñoz Riaño
1	DIRECCION SECCIONAL DE ADUANAS DE MEDELLIN	ANALISTA IV	205 04	TH-GH-2013	Para Perfil y	4	1	1	1	1	1	Talento Humano	127.819.812	PROVISIONALIDAD		Jaime E llim Muñoz Riaño
2	DIRECCION SECCIONAL DE IMPUESTOS DE BOGOTA	ANALISTA IV	205 04	TH-GH-2013	Para Perfil y	4	1	1	1	1	1	Talento Humano	263.439.424	PROVISIONALIDAD		Jaime E llim Muñoz Riaño
1	DIRECCION SECCIONAL DE IMPUESTOS DE CALI	ANALISTA IV	205 04	TH-GH-2013	Para Perfil y	4	1	1	1	1	1	Talento Humano	127.819.812	PROVISIONALIDAD		Jaime E llim Muñoz Riaño
1	DIRECCION SECCIONAL DE IMPUESTOS DE COCUTA	ANALISTA IV	205 04	TH-GH-2013	Para Perfil y	4	1	1	1	1	1	Talento Humano	127.819.812	PROVISIONALIDAD		Jaime E llim Muñoz Riaño
1	DIRECCION SECCIONAL DE IMPUESTOS Y ADUANAS DE MANIZALES	ANALISTA IV	205 04	TH-GH-2013	Para Perfil y	4	1	1	1	1	1	Talento Humano	127.819.812	PROVISIONALIDAD		Jaime E llim Muñoz Riaño
1	DIRECCION SECCIONAL DE IMPUESTOS Y ADUANAS DE PASTO	ANALISTA IV	205 04	TH-GH-2013	Para Perfil y	4	1	1	1	1	1	Talento Humano	511.279.248	PROVISIONALIDAD		Jaime E llim Muñoz Riaño

Responsable del diligenciamiento: Danny Haiden Lopez Bernal

Nombre y firma del Jefe inmediato: Jaime E llim Muñoz Riaño

13. De igual forma, la concursante PAOLA ANDREA SILVA VAN RONZELEN, quien ocupa la posición No. 7 en la lista de elegibles de esta OPEC, solicitó bajo derecho de petición, a la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales –DIAN, información respecto de las vacantes ofertadas que fueron suprimidas de las plazas originalmente establecidas, así como de los actos administrativos que motivaron la reubicación de estas, radicada con el número CSPE\_1962 - PQRS\_2024DP000023381.

14. El 13 de marzo de 2024, la participante PAOLA ANDREA SILVA VAN RONZELEN, inscrita en también en la OPEC No 198354, recibió respuesta al derecho de petición radicado No. CSPE\_1962-PQRS\_2024DP000023381, solicitado a la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN, oficio suscrito por el jefe Coordinación de Selección y Provisión del Empleo (A), Subdirección de Gestión de Empleo Público, donde acreditó la existencia de dieciocho (18) vacantes del empleo ANALISTA IV, Código 204, grado 04, ubicados geográficamente en las ciudades de Barranquilla, Bogotá, Cali y Pereira, como se puede observar en el siguiente anexo.

Respuesta CSPE\_1962 - PQRS\_2024DP000023381\_PAOLA ANDREA SILVA VAN RONZELEN

Ref. Respuesta Solicitud –Empleos Analista IV / OPEC 198354

Respetada señora Paola.

Sea lo primero extenderle un fraternal saludo desde la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN, en atención a su solicitud, radicada con el número CSPE\_1962 - PQRS\_2024DP000023381, en la que plantea varios interrogantes relacionados con la distribución de los empleos dentro del Proceso de Selección DIAN 2022, damos respuesta en los siguientes términos, aclarando que la información fue tomada del Sistema de Información Institucional – Kactus.

*“PRIMERA Solicito me sea indicado el total de cargos que tiene el empleo de Analista IV, Nivel técnico, Código 204, Grado 04, código de ficha TH-GH-2013 ubicados geográficamente en las ciudades de Cali, Bogotá, Pereira, Pasto y Barranquilla.”*

Rta. A continuación, se relaciona la información solicitada:

EMPLEO ANALISTA IV / FICHA TH-GH-2013	
Ciudad	Cantidad
Barranquilla	1
Bogotá	10
Cali	2
Pereira	5

Se aclara que en la ciudad de Pasto no registran empleos de Analista IV con código de ficha TH-GH-2013.

También, en la respuesta al derecho de petición, la DIAN acreditó que las dieciocho vacantes del empleo OPEC No 198354, dos (2) vacantes definitivas están ocupadas en encargo y trece (13) vacantes definitivas están ocupadas en provisionalidad, tal como se puede observar en el siguiente anexo:

Respuesta CSPE\_1962 - PQRS\_2024DP000023381\_PAOLA ANDREA SILVA VAN RONZELEN

planta global y flexible.

*“SEGUNDA Cuantos de los cargos citados en el Numeral 1 se encuentran provistos con funcionarios con derechos de carrera administrativa, cuantos se encuentran provistos con funcionarios en provisionalidad, cuantos provistos con funcionarios en encargo y cuantos se encuentran por proveer.”*

Rta.

EMPLEO ANALISTA IV / FICHA TH-GH-2013	
Tipo de provisión	Cantidad
Vacancia definitiva ocupada en encargo	2
Vacancia temporal ocupada en encargo	1
Vacancia temporal ocupada en provisionalidad	2
Vacancia definitiva ocupada en provisionalidad	13

Esto demuestra que, **las vacantes que se encontraban en la ciudad de Cali, por ejemplo, y en las demás ciudades que fueron ofertadas inicialmente, se encuentran actualmente ocupadas** por personal en provisionalidad o encargo y están en vacancia definitiva.

Indica además la DIAN que *“la asignación de los empleos en las nuevas vacantes se realiza considerando el sistema de planta global y flexible, que se traduce en un banco de cargos para todo el territorio nacional”*

Es decir, dada la necesidad del servicio de la entidad, se dio prioridad al personal provisional para seguir en las actuales ubicaciones y que fueron ofertadas en el PROCESO DE SELECCIÓN DIAN 2022 - MODALIDAD INGRESO y no a los aspirantes que van a entrar al



sistema de carrera administrativa a través del concurso y se encuentran en lista de elegibles, pues tal como lo indica la misma DIAN, se trata de una planta global en la que los provisionales podían ser reubicados para surtir la tan indicada necesidad no justificada en la nueva ciudad a la que se asignó a quienes se encuentran en posición meritoria del proceso de selección.

Cabe señalar que, la **Ley 909 de 2004, modificada por el Art. 6 de la Ley 1960 de 2019**, en el artículo 31, numeral 4 menciona:

*4. Con los resultados de las pruebas la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad contratada por delegación de aquella elaborará en estricto orden de mérito la lista de elegibles que tendrá una vigencia de dos (2) años. Con esta y en estricto orden de méritos **se cubrirán las vacantes para las cuales se efectuó el concurso** y las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria de concurso en la misma Entidad. (negrita fuera de texto).*

Así mismo, el **Decreto 1083 de 2015**, en el artículo 2.2.5.3.1 dice:

(...)

*Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda.*

*Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera.*

(...)

De acuerdo con lo anterior, las vacantes definitivas ofertadas que hayan sido provistas en provisionalidad o encargo, **deberán ser cubiertas a través del uso de las listas de elegibles que resulten del Proceso de Selección DIAN 2022.**

Se reitera que, los nueve (09) empleos vacantes provistos en provisionalidad a los cuales se hizo mención en el numeral anterior, se encuentran ofertados y en trámite de ser provistos a través del uso de las listas de elegibles que resulten del Proceso de Selección DIAN 2022, así como es evidente la existencia de mayor cantidad de vacantes definitivas sin proveer (15), que están provistas por provisionalidad o encargo, que no coinciden a los cambios realizados al interior de la OPEC.

15. Es importante señalar que, con el oficio número 100202151-00403 del 20 de diciembre de 2023, emitido por la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) y dirigido a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), se decide aplicar el parágrafo 5 del artículo 9 del Acuerdo CNSC 2022AC000008 del 29 de diciembre de 2022 - Proceso de Selección DIAN 2022. Dicho oficio manifiesta el cambio de ubicación geográfica de los cargos a proveer, obedeciendo a la ampliación de la planta de personal de la DIAN en 10.207 nuevas vacantes, de conformidad con el Decreto 0419 de 2023, como lo he mencionado, sin embargo, también es importante señalar que este Decreto hace referencia a los empleos del plan de choque para el periodo 2023-2026.

Lo anterior cobra relevancia debido a que el proceso de convocatoria que origina la presente demanda de tutela surge del Plan Anual de Vacantes de la DIAN vigencia 2022, según lo establecido en el Plan Estratégico de Talento Humano de la entidad para ese año. En consecuencia, y de acuerdo con dicho Plan, el Desarrollo del Plan Anual de Vacantes es una herramienta que detalla la planta actual, discriminando los empleos en vacancia definitiva que se encuentran provistos de manera temporal (nombramiento provisional, encargo o sin proveer), acompañados del perfil y funciones vigentes, autorizando y asignando la apropiación y disponibilidad presupuestal para la vigencia

2022, a fin de garantizar la eficiente prestación de servicios y el cumplimiento de los objetivos de la UAE-DIAN.

Cabe resaltar que, según los planes anuales de vacantes para las vigencias 2022, 2023 y 2024 de la DIAN, las vacantes en las ciudades inicialmente ofertadas, para el empleo con denominación ANALISTA IV, Código 204, grado 04, aún figuran en dichos planes, encontrándose ocupados algunos en Provisionalidad y otros en encargo, vigentes aún en la vigencia 2024, como consta en el mencionado plan, para ser provistos por las listas de elegibles del concurso DIAN 2022.

DIAN														PLAN ANUAL DE VACANTES									
														Proceso: Talento Humano									
Fecha: 31 DE DICIEMBRE DE 2022														Vigencia: 2022									
														Vacantes									
1. Cód. Vac.	2. Dependencia	3. Desempeño	4. Cód. Vac.	5. Gr.	6. Nombre del	7. Cód. del	8. Estado	9. Expi.	10. Actividad	11. Especif.	12. Proceso	13. Mecan.	14. Costo (salario, selección, etc)	15. Plan de acción									
														15.1	15.2	15.3							
1	DIRECCIÓN SECCIONAL DE ADUANAS DE BARRANQUILLA	ANALISTA IV	204	04		TH-GH-2015	Provisionalidad		ANALISTA IV	ANALISTA IV	TALENTO HUMANO		11.516.136	PROVISIONALIDAD		JAMME RICARDO SAAVEDRA PATARPOLLO							
1	DIRECCIÓN SECCIONAL DE ADUANAS DE BOGOTÁ	ANALISTA IV	204	04		TH-GH-2015	Provisionalidad		ANALISTA IV	ANALISTA IV	TALENTO HUMANO		11.516.136	ENCARGO		JAMME RICARDO SAAVEDRA PATARPOLLO							
1	DIRECCIÓN SECCIONAL DE ADUANAS DE CALI	ANALISTA IV	204	04		TH-GH-2015	Provisionalidad		ANALISTA IV	ANALISTA IV	TALENTO HUMANO		11.516.136	ENCARGO		JAMME RICARDO SAAVEDRA PATARPOLLO							
1	DIRECCIÓN SECCIONAL DE IMPUESTOS DE BOGOTÁ	ANALISTA IV	204	04		TH-GH-2015	Provisionalidad		ANALISTA IV	ANALISTA IV	TALENTO HUMANO		11.516.136	PROVISIONALIDAD		JAMME RICARDO SAAVEDRA PATARPOLLO							
1	DIRECCIÓN SECCIONAL DE IMPUESTOS DE CALI	ANALISTA IV	204	04		TH-GH-2015	Provisionalidad		ANALISTA IV	ANALISTA IV	TALENTO HUMANO		11.516.136	ENCARGO		JAMME RICARDO SAAVEDRA PATARPOLLO							
1	DIRECCIÓN SECCIONAL DE IMPUESTOS DE CUCUTA	ANALISTA IV	204	04		TH-GH-2015	Provisionalidad		ANALISTA IV	ANALISTA IV	TALENTO HUMANO		11.516.136	PROVISIONALIDAD		JAMME RICARDO SAAVEDRA PATARPOLLO							
1	DIRECCIÓN SECCIONAL DE IMPUESTOS Y ADUANAS DE MANIZALES	ANALISTA IV	204	04		TH-GH-2015	Provisionalidad		ANALISTA IV	ANALISTA IV	TALENTO HUMANO		11.516.136	ENCARGO		JAMME RICARDO SAAVEDRA PATARPOLLO							
1	DIRECCIÓN SECCIONAL DE IMPUESTOS Y ADUANAS DE PASTO	ANALISTA IV	204	04		TH-GH-2015	Provisionalidad		ANALISTA IV	ANALISTA IV	TALENTO HUMANO		11.516.136	PROVISIONALIDAD		JAMME RICARDO SAAVEDRA PATARPOLLO							
4	DIRECCIÓN SECCIONAL DE IMPUESTOS Y ADUANAS DE PEREIRA	ANALISTA IV	204	04		TH-GH-2015	Provisionalidad		ANALISTA IV	ANALISTA IV	TALENTO HUMANO		11.516.136	PROVISIONALIDAD		JAMME RICARDO SAAVEDRA PATARPOLLO							
1	SUBDIRECCIÓN DE ASUNTOS DECELANEROS	ANALISTA IV	204	04		TH-GH-2015	Provisionalidad		ANALISTA IV	ANALISTA IV	TALENTO HUMANO		11.516.136	ENCARGO		JAMME RICARDO SAAVEDRA PATARPOLLO							
1	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO	ANALISTA IV	204	04		TH-GH-2015	Provisionalidad		ANALISTA IV	ANALISTA IV	TALENTO HUMANO		11.516.136	ENCARGO		JAMME RICARDO SAAVEDRA PATARPOLLO							
5	SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO	ANALISTA IV	204	04		TH-GH-2015	Provisionalidad		ANALISTA IV	ANALISTA IV	TALENTO HUMANO		11.516.136	PROVISIONALIDAD		JAMME RICARDO SAAVEDRA PATARPOLLO							
1	SUBDIRECCIÓN ESCUELA DE IMPUESTOS Y ADUANAS	ANALISTA IV	204	04		TH-GH-2015	Provisionalidad		ANALISTA IV	ANALISTA IV	TALENTO HUMANO		11.516.136	ENCARGO		JAMME RICARDO SAAVEDRA PATARPOLLO							

Por lo tanto, es importante indicar que el artículo 27 del Decreto 0927 de 2023 establece las condiciones para que se dé terminación del nombramiento en provisionalidad, sin perjuicio de los nombramientos definitivos mediante concursos de méritos:

**"ARTÍCULO 27. TERMINACIÓN DEL NOMBRAMIENTO EN PROVISIONALIDAD.** El Director General de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, dará por finalizada la relación laboral de un empleado vinculado mediante nombramiento provisional si se constata alguno de los siguientes supuestos:

**27.1 El empleo público cuya vacancia definitiva justificó la provisionalidad, es provisto mediante concurso de méritos.**

16. También es importante traer a colación el Decreto 1083 de 2015, reglamentario de la Función Pública, en donde menciona que la convocatoria del concurso de méritos, debe contener información mínima, dentro de las cuales se encuentra la ubicación geográfica del empleo:

**“Artículo 2.2.6.2 Fases.** El proceso de selección o concurso comprende la convocatoria, el reclutamiento, la aplicación de pruebas, la conformación de las listas de elegibles y el período de prueba.

**Artículo 2.2.6.3 Convocatorias.** Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con base en las funciones, los requisitos y el perfil de competencias de los empleos definidos por la entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos.

*La convocatoria es norma reguladora de todo concurso y obliga a la Comisión Nacional del Servicio Civil, a la administración, a la entidad que*

*efectúa el concurso, a los participantes y deberá contener mínimo la siguiente información:*

- 1. Fecha de fijación y número de la convocatoria.*
- 2. Entidad para la cual se realiza el concurso, especificando si es del orden nacional o territorial y el municipio y departamento de ubicación.*
- 3. Entidad que realiza el concurso.*
- 4. Medios de divulgación.*
- 5. **Identificación del empleo:** denominación, código, grado salarial, asignación básica, número de empleos por proveer, **ubicación**, funciones y el perfil de competencias requerido en términos de estudios, experiencia, conocimientos, habilidades y aptitudes. (Negrita fuera de texto)*
- 6. Sobre las inscripciones: fecha, hora y lugar de recepción y fecha de resultados.*
- 7. Sobre las pruebas a aplicar: clase de pruebas; carácter eliminatorio o clasificatorio; puntaje mínimo aprobatorio para las pruebas eliminatorias; valor de cada prueba dentro del concurso; fecha, hora y lugar de aplicación.*
- 8. Duración del período de prueba;*
- 9. Indicación del organismo competente para resolver las reclamaciones que se presenten en desarrollo del proceso, y*
- 10. Firma autorizada de la Comisión Nacional del Servicio Civil.*

Hay que resaltar que la oferta pública de empleo OPEC **es inmodificable posterior al inicio de la inscripción en la convocatoria del concurso de méritos**, así lo señaló el Departamento de la Función Pública en Concepto 141191 de 2021, de donde se extrae:

(...)

*Dentro de las funciones de la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC, establecidas en el artículo 11 de la Ley 909 de 2004, está la de “Elaborar las convocatorias a concurso para el desempeño de empleos públicos de carrera, de acuerdo con los términos y condiciones que establezcan la presente ley y el reglamento”.*

*Bajo estos parámetros, el Decreto 4500 de diciembre 2005, dispuso que la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC, mediante acto administrativo definirá el contenido de las convocatorias para cada fase del proceso de*

*selección y en el artículo 4 de la misma norma, especificó que podrán inscribirse a los concursos los ciudadanos que cumplan con los requisitos establecidos en la convocatoria.*

*De conformidad con lo anterior, la Comisión Nacional del Servicio Civil es el organismo facultado por la Constitución y la Ley para administrar la carrera administrativa y para adelantar los procesos de selección de conformidad con las OPEC.*

*No obstante, es necesario precisar que como quiera que una vez publicada la convocatoria pública se convierte en norma reguladora del concurso público y obliga tanto a la administración como a los participantes, se considera que en el evento en que se requiera la modificación de la misma, esta solo procederá antes de la inscripción de los candidatos, por ende, una vez publicada, presentados y admitidos los participantes, no se considera procedente modificar las condiciones ofertadas inicialmente. (Negrita fuera de texto).*

*Respecto de los artículos 2.2.6.2 y 2.2.6.3 del Decreto 1083 de 2015, mencionó qué:*

*(...)*

*De la disposición transcrita se establece que la convocatoria como norma reguladora de todo concurso de mérito, es de obligatorio cumplimiento para la Comisión Nacional del Servicio Civil, para la administración, para la entidad que efectúa el concurso y para los participantes, **debiendo contener entre su información mínima, la identificación del empleo, tales como denominación, código, grado salarial, asignación básica, número de empleos por proveer, ubicación, funciones y el perfil de competencias requerido en términos de estudio, experiencia, conocimientos, habilidades y aptitudes, información ésta que sirve de fundamento a los participantes en dichos concursos para escoger el empleo en el que se van a inscribir y para el cual cumplen los requisitos y se fundan sus expectativa para el respectivo nombramiento, lo cual indica **que al suprimir o modificar los cargos reportados y ofertados, o modificar el manual de funciones y de competencias laborales de los mismos, o cambiar su nomenclatura y denominación en la respectiva convocatoria, se estaría incumpliendo con las condiciones establecidas en la misma.**** (Negrita fuera de texto).*

Incluso la misma CNSC ha emitido varios circulares y comunicados donde expone que las modificaciones a las vacantes reportadas en la OPEC de los concursos de méritos, tanto para el Sistema General de Carrera Administrativa como para el Sistema Específico o especial de origen legal, **solamente proceden antes del inicio de inscripciones de la convocatoria.**

Como ejemplo de ello, la CNSC expidió la **Circular Externa No. 008 de 2020**, aún vigente, en donde expone lo siguiente:

(...)

*Además, con esta Circular se recuerda a los Representantes Legales de las entidades públicas que deben asumir la responsabilidad de informar mediante comunicación oficial a la CNSC, antes del inicio de la Etapa de Inscripciones del correspondiente proceso de selección, cualquier modificación que se deba realizar a la información registrada en este sitio web con ocasión de ajustes al Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para las vacantes de los empleos reportados, o de movimientos en la respectiva planta de personal. En todos los casos, los correspondientes ajustes a la OPEC registrada en este sitio web los debe realizar la misma entidad, igualmente, **antes del inicio de la mencionada etapa de inscripciones del correspondiente proceso de selección.** Con esta misma oportunidad, debe realizar los ajustes que la CNSC le solicite por imprecisiones que llegase a identificar en la OPEC registrada. Iniciada la Etapa de Inscripciones y hasta la culminación del periodo de prueba de los posesionados en uso de las respectivas Listas de Elegibles, el Representante Legal de la entidad pública se compromete a no modificar la información registrada en este sitio web.*

(Negrita fuera de texto)

(...)

Por otro lado, La CNSC emitió la CIRCULAR EXTERNA Nº 0011 DE 2021, en donde expresa:

*La CNSC con el propósito de proteger el sistema de mérito en el empleo público, y garantizar la adecuada aplicación de los criterios expedidos en lo relacionado al reporte de vacantes definitivas, en ejercicio de las competencias atribuidas en el literal h) del artículo 11 de la Ley 909 de 2004 y teniendo en cuenta lo contemplado en el artículo 2.2.6.34 del Decreto 1083 de 2015, el cual determina que “Los jefes de personal o quienes hagan sus veces en las entidades pertenecientes a los sistemas general de carrera y específico o especial de origen legal vigilados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, deberán reportar los empleos vacantes de manera definitiva, en el aplicativo Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC de la Comisión Nacional del Servicio Civil, con la periodicidad y lineamientos que esta establezca”, procede a impartir los siguientes lineamientos, sobre el particular:*

*Las entidades, una vez acaecida una de las circunstancias previstas en los artículos 2.2.5.1.13 y 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015, que den lugar a la generación de la vacante definitiva en un empleo de carrera administrativa, deberán efectuar su reporte en el Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad, en adelante SIMO, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la ocurrencia de la novedad,*

*y el procedimiento a realizar en el aplicativo dependerá de la existencia o no de listas de elegibles vigentes, esto para determinar si la provisión del empleo se efectúa a través de uso de listas de elegibles o proceso de selección de ascenso o abierto, según corresponda.*

*En tal sentido, y para efectos de adelantar dicho reporte se deberán tener en cuenta las instrucciones dadas en el anexo técnico adjunto, que hace parte integral de la presente circular, el cual se compone de dos (2) partes:*

***Parte I: Situaciones administrativas en torno a la generación de vacancia definitiva en empleos de carrera administrativa. Anexo en la cual se detallan las situaciones que generan vacancia definitiva y en consecuencia dan lugar al reporte y las que no.***

***Parte II: Procedimiento para el reporte de las vacancias definitivas de empleos de carrera administrativa en el aplicativo SIMO. Anexo en la cual se detallan los pasos para el reporte de la vacante tanto para provisión de empleo por uso de listas como a través de un nuevo proceso de selección, así como el procedimiento para certificar el cumplimiento de requisitos para procesos de selección en la modalidad de ascenso.***

A continuación, se anexa una imagen del anexo técnico de la Circular externa 011 de 2021 - parte II, respecto a la creación de las vacantes definitivas del empleo para nuevos procesos de selección, en donde menciona que la ubicación geográfica de éstas es para que los aspirantes tengamos conocimiento de dónde se encuentran ubicadas las vacantes y que su escogencia dependerá de la posición que se ocupe en la lista de elegibles. Además, es imperioso volver a mencionar que el artículo 2.2.6.3 del Decreto 1083 de 2015, establece que la ubicación geográfica de la vacante hace parte de la identificación del empleo y la CNSC lo indica en el procedimiento para el reporte de vacantes definitivas en el aplicativo SIMO, de acuerdo con la Circular Externa No. 0011 de 2021. Por lo tanto, cuando se inscribe para un empleo OPEC, se aspira a obtener por mérito, alguna de las vacantes definitivas en alguna de las ubicaciones reportadas.

Allí el sistema mostrará la siguiente ventana emergente, donde deberá ingresar los datos de la vacante al empleo, recuerde que los campos marcados con asterisco son de registro obligatorio:



La imagen muestra una ventana emergente titulada "Vacantes" con un fondo rojo en la parte superior. En la parte superior derecha, hay un ícono de tres puntos y un signo de cerrar. Debajo del título, se indica "Campos requeridos \*". El formulario contiene los siguientes campos:

- Departamento: \* con un menú desplegable que muestra "Seleccione el Departamento".
- Municipio: \* con un menú desplegable que muestra "Seleccione el Municipio".
- Dependencia: \* con un menú desplegable que muestra "Seleccione la dependencia".
- Fecha generación vacante: \* con un campo de texto que muestra "dd/MM/yyyy".
- Vacante para Ascenso? con un cuadro de verificación desactivado.
- Cantidad Vacantes: \* con un campo de texto vacío.

En la parte inferior de la ventana, hay dos botones: "Aceptar" (rojo) y "Cancelar" (rojo).

Una vez registrada la información deberá seleccionar el botón "Aceptar".

Se indica que el campo **vacante para Ascenso** se activa únicamente, si al iniciar el registro del empleo en la sección "información del empleo" marcó la casilla "Concurso de ascenso".

La ubicación geográfica del empleo que reporta la entidad es a título informativo. Lo anterior, con el fin de que los aspirantes tengan conocimiento en donde se encuentran ubicadas las vacantes, pero la elección de la ubicación geográfica del aspirante será, según la posición adquirida dentro de la correspondiente lista de elegibles, en la audiencia pública de escogencia.

17. De lo anterior es imperioso concluir, que la decisión tomada por la Comisión Nacional del Servicio Civil, a solicitud de la DIAN, de actualizar y cambiar la ubicación geográfica de las vacantes del empleo OPEC No 198354 del proceso de selección de ingreso DIAN 2022 y comunicada a los aspirantes mediante aviso informativo publicado en la página web de la entidad el día 13 de febrero de 2024, no tiene sustento jurídico alguno y es una modificación a la oferta pública de empleo, constituyendo una flagrante violación al debido proceso, entendiéndose este como un sistema de garantías cuya finalidad es proteger los derechos de los ciudadanos frente a las actuaciones del Estado y, a su vez, limitar y controlar el poder que este ejerce, cumpliendo con los principios de razonabilidad y proporcionalidad de los actos de poder.

18. Las funciones de la CNSC se deben cumplir con estricta sujeción a los principios de la función pública y a los principios constitucionales de igualdad, mérito, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad. La CNSC falta al principio de transparencia al realizar una oferta pública de empleo con determinadas ubicaciones y 11 meses siguientes al inicio de las inscripciones, suprimir por solicitud de la entidad nominadora, sin sustento jurídico admisible, ni motivación alguna más allá de una simple afirmación, ciudades que constituyen la ubicación de empleos válidamente ofertados y las cuales fueron el producto de la planeación entre la CNSC y la DIAN tal y como lo refiere el acuerdo al indicar lo siguiente: *"En aplicación de esta normativa, la CNSC, en uso de sus competencias constitucionales y legales, realizó, conjuntamente con la DIAN, la Etapa de Planeación para realizar el presente proceso de selección. En cumplimiento de esta labor, la entidad referida registró en el SIMO la*

*correspondiente OPEC para este proceso de selección, la cual fue certificada por su Representante Legal y el Jefe de la Unidad de Personal, o su equivalente, al registrarla en este aplicativo y aceptar sus Condiciones de Uso, directamente o mediante otros usuarios creados, habilitados o autorizados por ellos o por sus antecesores.”*

19. Considero, a raíz de lo anterior descrito, que la CNSC y la DIAN obraron de manera desleal y de mala Fe, pues, esperaron sólo hasta la fase final del concurso para modificar la oferta de vacantes en lo que tiene que ver con las ciudades, defraudando la confianza legítima que se creó, pues era natural y obvio que de no existir esas ciudades al inicio de la convocatoria, no me hubiese inscrito a la mencionada OPEC.

20. Por lo anterior, se requiere con urgencia la intervención del juez constitucional vía Tutela, teniendo en cuenta además que no existe otro medio de defensa efectivo para la protección de mis Derechos y dado que no se ha surtido la etapa de audiencia pública virtual para la escogencia de vacante, bajo el manifiesto que fueron eliminadas todas las ciudades inicialmente ofertadas y se cambiaron por otras. **De no surtirse una medida tutelar se causaría un daño irreversible**, pues me vería obligado a desplazarme a plaza que no se encontraba, desde el inicio del proceso, dentro de las opciones, sin lugar a apelación, viendo gravemente afectada la unión y el arraigo familiar, también, se está vulnerando así mi legítimo derecho al trabajo en “(...) condiciones dignas y justas” como lo expresa la carta política de 1991 en su artículo 25, al acceso a cargos públicos y al mérito, derechos ganados con mucho esfuerzo y dedicación del cual me siento vulnerado y sobre los cuales el personal que ocupa las vacantes como provisional, tuvo la oportunidad e igualdad para ganar el concurso.

21. De lo anterior, se concluye que se han violado mis derechos al debido proceso (confianza legítima), derecho al trabajo, acceso a cargos públicos, igualdad, violación del principio constitucional del mérito y unidad familiar. La actuación de la DIAN, además de ser caprichosa y simbolizar una maliciosa legalización de la violación del mérito al mantener provisionales en vacantes que son relevantes para el público, genera serias afectaciones personales al suscrito y a mi familia. Señor juez, en este caso debe ponderarse con mucha humanidad los principios constitucionales y verificar que lo solicitado NO es desproporcionado y tampoco se sale de la esfera de la constitucionalidad, pues, por el contrario, a lo que corresponde es a restablecer una evidente actuación abusiva discrecional, que además afecta garantías de los principios de mérito, la igualdad y el debido proceso.

22. Es así señor Juez, que, al estar ante un **eventual daño irremediable**, el único medio que me queda para restablecer mi condición es la acción de tutela. A la fecha, es necesaria la interposición de la presente acción, pues **ya está programada la realización de la audiencia para seleccionar la plaza de la vacante para los días 6, 7 y 8 de mayo de 2024**, y luego, se procederá con el eventual nombramiento. Se anexa a este escrito la comunicación enviada por la DIAN notificando la citación para la audiencia.

## **PROCEDENCIA DEL AMPARO CONSTITUCIONAL**

Además de las razones expuestas, resulta procedente acceder al amparo constitucional por las siguientes:



**Perjuicio Irremediable** a Diego Fernando Cardoza por mi condición de cabeza de hogar y mi arraigo familiar y social.

En la Sentencia T-823 de 1999, la Corte Constitucional hizo referencia al perjuicio irremediable en los siguientes términos:

*“Se entiende por irremediable el daño para cuya reparación no existe medio o instrumento. Es el daño o perjuicio que una vez se produce, no permite retrotraer las circunstancias al estado anterior a la vulneración del derecho.”*

En la Sentencia SU179/21, la Corte Constitucional ha definido el perjuicio irremediable como un riesgo de carácter inminente que se produce de manera cierta y evidente sobre un derecho fundamental.

*“En primer lugar, inminente o próximo a suceder. Este exige un considerable grado de certeza y suficientes elementos fácticos que así lo demuestren, tomando en cuenta, además, la causa del daño. En segundo lugar, el perjuicio ha de ser grave, es decir, que suponga un detrimento sobre un bien altamente significativo para la persona (moral o material), pero que sea susceptible de determinación jurídica. En tercer lugar, deben requerirse medidas urgentes para superar el daño, entendidas éstas desde una doble perspectiva: como una respuesta adecuada frente a la inminencia del perjuicio, y como respuesta que armonice con las particularidades del caso. Por último, las medidas de protección deben ser impostergables, esto es, que respondan a criterios de oportunidad y eficiencia a fin de evitar la consumación de un daño antijurídico irreparable”.*

#### **Vulneración al principio de Confianza Legítima:**

Señor Juez, la CNSC y la DIAN vulneraron el principio de confianza legítima del suscrito y de cientos de concursantes en todo el país que aspiramos a acceder a uno de los empleos ofertados por MÉRITO, en tanto abruptamente y una vez finalizada la práctica de exámenes médicos, procede sorpresivamente a cambiar de manera sustancial las ciudades en las cuales se encontraban las vacantes ofertadas al inicio del concurso.

Nótese cómo, en un acto evidente de mala fe y desleal, los accionados esperan hasta ser superadas las etapas de pruebas de conocimientos, valoración de antecedentes, exámenes médicos en los que se recaudaron por cada concursante la suma de \$265.000,00 y algunos con listas de elegibles, para en un acto arbitrario, modificar las plazas inicialmente ofertadas, de tal forma que, según las explicaciones dadas por la directora de Gestión Corporativa de la DIAN en su Oficio 00403 de 2023, con la creación de más de 10.207 nuevas vacantes en la entidad en virtud de la expedición del Decreto 0419 de 2023 era necesario **disponer de estas nuevas plazas**, en razón a la necesidad del servicio para mantener los nombramientos en provisionalidad y dejar la nuevas vacantes para el actual concurso, siendo que la norma estipula que las vacantes definitivas ya creadas se proveen por las lista de elegibles del concurso de méritos y las nuevas vacantes que se creen, serán provistas por las personas que ocupen una posición que no alcanza la cantidad de vacantes ofertas en el concurso, o por medio de la figura de encargo o provisionalidad, en caso de no haber elegibles para el empleo correspondiente, pues eso más bien corresponde a una evidente desviación del poder, tendiente a **favorecer a quienes actualmente ocupan los cargos en provisionalidad, dejando el mérito en un segundo plano.**

De conformidad con lo expresado en el párrafo anterior, el resultado que en este momento se obtiene es que: los nuevos cargos creados con la expedición del decreto 0419 de 2023, serán ocupados por los elegibles del presente concurso de méritos y aquellos que fueron ofertados inicialmente de aquellas vacantes que se encuentran en

provisionalidad o Encargo, quedarán de igual forma provistos por personal en provisionalidad o encargo, toda vez que, el Decreto Ley 927 de 2023, "Por el cual se modifica el Sistema Específico de Carrera de los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial -DIAN y la regulación de la regulación de la administración y gestión de su talento humano", dispone en su artículos 36 Parágrafo transitorio, que, "En todo caso, las listas de elegibles a que hace referencia el presente parágrafo transitorio no podrán utilizarse si el empleo público se encuentra provisto mediante encargo o provisionalidad. Estos cargos públicos deberán ser ofertados en una nueva convocatoria aplicando las reglas previstas en este Decreto- Ley" (véase imagen al final del párrafo) (subrayado fuera el del texto); afectando también notoriamente a las personas que por mérito se encuentran en listas de elegibles a espera de ser sufragadas en estricto orden, **ya que si a diferencia de lo que se está presentando en estos momentos y el motivo de esta acción, se ocuparan las plazas inicialmente ofertadas por los elegibles, las nuevas vacantes generadas por la ampliación (3190 de la modalidad ingreso), sí podrían ser ocupadas por las personas que se encuentran en listas de elegibles y por orden de mérito**, demostrando en este punto, la mala fe, el dolo y vulnerando la confianza legítima que los aspirantes del presente concurso de mérito depositaron en la administración pública.

Continuación Resolución 7409 del 12 de marzo de 2024

Página 3 de 6

*"Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer siete (7) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado ANALISTA V, Código 205, Grado 5, identificado con el Código OPEC No. 198412, diferente al Nivel Profesional del 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 - Ingreso"*

(...)

*PARÁGRAFO TRANSITORIO. En aplicación de los principios de economía, sostenibilidad fiscal y austeridad del gasto, las listas de elegibles resultantes de los concursos realizados en virtud del parágrafo transitorio del artículo 32 del Decreto-Ley 071 de 2020, luego de que los empleos ofertados sean provistos en estricto orden de méritos, deberán ser utilizadas dentro del término de su vigencia para proveer vacantes generadas con posterioridad a las convocatorias, así como aquellas derivadas de la ampliación de la planta de personal, siempre y cuando los requisitos del empleo sean los mismos y sus funciones iguales o equivalentes.*

*El proceso de selección cuya convocatoria y reglas se encuentran establecidas en el Acuerdo No. CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2022, seguirá su curso con independencia de la etapa en que se encuentre y, una vez conformada la lista de elegibles, esta deberá ser utilizada dentro del término de su vigencia para proveer las vacantes ofertadas y aquellas que se generen con posterioridad derivadas de la ampliación de la planta de personal, siempre y cuando los requisitos del empleo sean los mismos y sus funciones iguales o equivalentes.*

*En todo caso, las listas de elegibles a que hace referencia el presente parágrafo transitorio no podrán utilizarse si el empleo público se encuentra provisto mediante encargo o provisionalidad. Estos cargos públicos deberán ser ofertados en una nueva convocatoria aplicando las reglas previstas en este Decreto-Ley.*

A partir de lo mencionado en párrafos anteriores, cualquier modificación a los concursos de méritos deberá contemplar medidas que garanticen no defraudar la confianza legítima. La jurisprudencia del orden nacional, convalidado su condición en los siguientes términos:

***"Este principio se define como el deber que permea el derecho administrativo, el cual, si bien se deriva directamente de los principios de seguridad jurídica, de respeto al acto propio y buena fe, adquiere una identidad propia en virtud de las especiales reglas que se imponen en la relación entre administración y administrado. Es por ello que la confianza en la administración no sólo es éticamente deseable sino jurídicamente exigible. Este principio se aplica como mecanismo para conciliar el conflicto entre los intereses público y privado, cuando la administración ha creado expectativas favorables para el administrado y lo sorprende al eliminar súbitamente esas condiciones. Por lo tanto, la confianza que el administrado deposita en la estabilidad de la actuación de la administración, es digna de protección y debe respetarse<sup>2</sup> (Negrilla, cursiva y subrayado fuera del texto original)***

Reitero que uno de los criterios por el cual me inscribí en el empleo OPEC No 198354, fue la ubicación geográfica de las vacantes, en las que, al inicio del concurso de méritos, fueron ofertadas dos vacantes en Cali, tres en Pereira, una en Barranquilla, dos en Bogotá y una en Pasto, lo cual llamó mi atención y generó mi expectativa de quedar en los primeros lugares de elegibilidad. Los accionados, al cambiar las ubicaciones geográficas de las vacantes del empleo mencionado, **violentaron el principio de confianza legítima, tal como lo expresó la Corte Constitucional en la Sentencia SU-067-22**, lo cual se expone a continuación:

1. La confianza legítima y el respeto por el acto propio como manifestaciones del principio de la buena fe. La jurisprudencia constitucional ha manifestado que el principio de la buena fe tiene, entre otras, dos manifestaciones concretas, que cobran la mayor relevancia para la solución de la presente controversia: el respeto por el acto propio y la confianza legítima<sup>3</sup>. Ambas directrices imponen a las autoridades una obligación de congruencia en su proceder y otorgan a los administrados el derecho a reclamarla, incluso a través de los medios judiciales<sup>4</sup>. La Corte ha establecido que aquellas «previenen a los operadores jurídicos de contravenir sus actuaciones precedentes y de defraudar las expectativas que generan en los demás, a la vez que compelen a las autoridades y a los particulares a conservar una coherencia en sus actuaciones»<sup>5</sup>. Así pues, se complementan mutuamente en su propósito de hacer efectivos los compromisos adquiridos por las autoridades y en la intención de rodear las relaciones jurídicas que estas traban con los particulares de garantías de estabilidad y durabilidad.

No es infrecuente que la jurisprudencia trate el respeto por el acto propio y la confianza legítima como conceptos equivalentes, intercambiables. A fin de cuentas, los dos tienen origen en el mismo principio, la buena fe, y persiguen objetivos próximos, cuando no idénticos. Las providencias que han esbozado una distinción entre ellos hacen énfasis en la licitud que tendría la conducta de la Administración cuando resulta aplicable la directriz del respeto por el acto propio<sup>6</sup>. Al respecto, la Corte ha expresado que «[e]l principio de respeto por el acto propio comporta el deber de mantener una coherencia en las actuaciones desarrolladas a lo largo del tiempo, de manera que deviene contraria al principio aludido toda actividad de los operadores jurídicos que, no obstante ser lícita, vaya en contravía de comportamientos precedentes que hayan tenido la entidad suficiente para generar en los interesados la expectativa de que, en adelante, aquéllos se comportaría consecuentemente con la actuación original»<sup>7</sup> [énfasis fuera de texto]. Según este razonamiento, la norma en cuestión «sanciona como inadmisibles toda pretensión lícita, pero objetivamente contradictoria, con respecto al propio comportamiento efectuado por el sujeto»<sup>8</sup> [énfasis fuera de texto].

2. De acuerdo con este argumento, el respeto por el acto propio impone restricciones a las autoridades, que normalmente no les serían oponibles debido a la legalidad del acto que pretenden acometer, con fundamento en el comportamiento que aquellas han venido observando. La limitación surge, entonces, de la contraposición entre el nuevo proceder y la línea de conducta previa; esta última infunde en los administrados expectativas de continuidad y, también, una razonable convicción de legalidad de las actuaciones que ha provocado o consentido la Administración. Tal incongruencia, en la medida en que anota la previsibilidad de su obrar, lesiona el principio de la seguridad jurídica y da pie a la exigencia de un comportamiento distinto.

---

<sup>2</sup> CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia SU-360 de 1999. M.P. Alejandro Martínez Caballero. Bogotá, mayo 19 de 1999

<sup>3</sup> Idem

<sup>4</sup> Sentencias T-405 de 2019, T-268 de 2018, T-199 de 2018, T-058 de 2017, T-012 de 2017, T-174 de 2016.

<sup>5</sup> Idem.

<sup>6</sup> Sentencias T-141 de 2004, T-475 de 1992.

3. Situación ratificada de la siguiente forma:

*“El principio de confianza legítima es un corolario de aquel de la buena fe y consiste en que el Estado no puede alterar, de manera súbita, unas reglas de juego que regulaban sus relaciones con los particulares, sin que les otorgue a estos últimos un período de transición para que ajusten su comportamiento a una nueva situación jurídica.”*<sup>9</sup> (Negrillas, cursiva y subrayado fuera del texto original)

4. **Ámbito de protección de la confianza legítima.** El principio constitucional de la confianza legítima «busca proteger al administrado frente a las modificaciones intempestivas que adopte la Administración, que afecten situaciones respecto de las cuales, si bien el interesado no tiene consolidado un derecho adquirido, sí goza de razones objetivas para confiar en su durabilidad»<sup>10</sup>. Según se observa, la aplicación de esta máxima no exige la existencia previa de un derecho adquirido. Su aparición en el ordenamiento se debe, precisamente, a la necesidad de proteger determinadas situaciones, en las que el sujeto carece de la certidumbre que otorgan los derechos subjetivos, pero que alberga una convicción razonable, una confianza legítima, de que la Administración conservará las circunstancias en que aquel se encuentra.

Dicho de otra manera, también puede citarse:

*“A los alcances del principio de la confianza legítima se recurre para poner a salvo los derechos subjetivos ante cambios abruptos en las decisiones de la administración, respetándose la confianza que el asociado ha puesto en sus instituciones, en la continuidad de sus posiciones, la cual no puede ser desconocida porque sí, cuando de por medio existe la convicción objetiva de que una decisión perdurará o se mantendrá en él tiempo”*<sup>11</sup>. (Negrillas, cursiva y subrayado fuera del texto original)

5. **Alcance de las restricciones que impone la confianza legítima.** El reconocimiento de este principio no implica que la Administración tenga prohibido llevar a cabo ajustes en su proceder. Bien puede ocurrir que tales modificaciones sean necesarias para satisfacer principios constitucionales que hubieren sido soslayados por la conducta precedente. El hecho de que no existan derechos subjetivos en cabeza de los administrados confirma que dichas modificaciones pueden ser llevadas a cabo<sup>12</sup>. Así lo ha entendido este tribunal al manifestar que la confianza legítima es aplicable en «situaciones en las cuales el administrado no tiene realmente un derecho adquirido, pues su posición jurídica es modificable por las autoridades»<sup>13</sup>.

---

<sup>7</sup> Sentencia T-248 de 2008.

<sup>8</sup> Sentencia T-295 de 1999.

<sup>9</sup> CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-131 de 2004. M.P. Clara Inés Vargas Hernández. Bogotá, febrero 19 de 2004.

<sup>10</sup> Sentencia T-248 de 2008.

<sup>11</sup> Corte constitucional colombiana, sala plena, M.P. Mauricio González Cuervo, Sentencia C-248 del abril 24 de 2013, Bogotá D.C.

6. La censura que se hace a la Administración no se basa en el hecho de haber variado su conducta; estriba en haberlo hecho de manera súbita, inopinada, lo que defrauda las expectativas que su proceder había provocado. En atención a que los particulares encuentran en el obrar de aquella un referente de legalidad, y dado que es previsible y razonable que, por esta razón, ajusten su comportamiento a la conducta de aquella, la Administración debe adoptar medidas que atemperen el rigor del cambio y faciliten la transición a la nueva realidad: “*El Estado no puede súbitamente alterar unas reglas de juego que regulaban sus relaciones con los particulares, sin que se les otorgue a estos últimos un periodo de transición para que ajusten su comportamiento a una nueva situación jurídica*”<sup>14</sup>. Así pues, en virtud del principio de la confianza legítima, «el Estado debe proporcionar al afectado tiempo y medios que le permitan adaptarse a la nueva situación»<sup>15</sup>. De este modo se consigue una adecuada conciliación entre «el interés general y los derechos de las personas»<sup>16</sup>.

### **Vulneración a los Principios de Mérito, Transparencia y Publicidad:**

Departamento Administrativo de la Función Pública, **sobre el ingreso a la carrera administrativa, la Ley 909 de 2004** establece:

Los artículos 27 y 28 de la Ley 909 de 2004, “*Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.*”, al igual que, como lo mencionó el Departamento Administrativo de la Función Pública en el **Concepto 103481 de 2022**, establece:

**“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.*

**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;*

<sup>12</sup> A propósito de la ausencia de derechos adquiridos, en la Sentencia C-957 de 1999, la Sala Plena manifestó lo siguiente: «No se trata, por tanto, de lesionar o vulnerar derechos adquiridos, sino tan solo de amparar unas expectativas válidas que los particulares se habían hecho con base en acciones u omisiones estatales prolongadas en el tiempo, bien que se trate de comportamientos activos o pasivos de la Administración pública, regulaciones legales o interpretaciones de las normas jurídicas».

<sup>13</sup> Sentencia C-478 de 1998.

<sup>14</sup> Sentencia C-957 de 1999.

<sup>15</sup> Sentencia C-478 de 1998.

<sup>16</sup> Sentencia T-850 de 2010.

c. **Transparencia** en la gestión de los procesos de selección y en el escogimiento de los jurados y órganos técnicos encargados de la selección;

d. Especialización de los órganos técnicos encargados de ejecutar los procesos de selección;

e. 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;

f. Confiabilidad y validez de los instrumentos utilizados para verificar la capacidad y competencias de los aspirantes a acceder a los empleos públicos de carrera;

g. Eficacia en los procesos de selección para garantizar la adecuación de los candidatos seleccionados al perfil del empleo;

h. 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.”

De lo anterior se puede concluir que los aspirantes antes de inscribirse a un concurso de méritos, realizan la consulta de las condiciones y **perfil del empleo que es de su interés**, verificando entre otras cosas, la denominación, código, grado salarial, asignación básica mensual, número del empleo ofertado, **ubicación geográfica**, funciones y el perfil de competencias requeridos en términos de estudios, experiencia, conocimientos, habilidades y aptitudes.

Adicionalmente, los artículos 23 y 31 de la Ley 909 de 2004 señalan que la provisión de los empleos de carrera administrativa se realizará mediante nombramiento en período de prueba, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito. La OPEC de la Convocatoria es publicada por la Comisión Nacional del Servicio Civil, para que los aspirantes inscritos seleccionen los respectivos empleos en uso de sus derechos, ejerciendo la libre concurrencia, participación, oportunidad e igualdad de acceder al empleo público a través del mérito.

Son estos mismos principios los que rigen el Sistema Específico de Carrera de los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial -DIAN, como lo establece el Decreto 927 de 2023 "Por el cual se modifica el Sistema Específico de Carrera de los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial -DIAN y la regulación de la administración y gestión de su talento humano":

*ARTÍCULO 3. Principios que orientan el Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN. Los procedimientos de ingreso, ascenso y movilidad de los empleados públicos de carrera administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN se desarrollarán de acuerdo con los siguientes principios:*

*3.2 **Mérito, igualdad**, especialidad y libre concurrencia en el ingreso, ascenso y movilidad en los cargos de carrera.*

*3.3 **Publicidad, transparencia** y confiabilidad de las convocatorias y de los procedimientos de evaluación del desempeño; y en la identificación, evaluación y certificación de competencias laborales determinadas en el Manual Específico de Requisitos y Funciones.*

## Vulneración del Derecho a la Igualdad:

Esta característica de la igualdad implica el respeto de las equivalencias entre las personas y la nivelación de las relaciones que no lo son. Así lo ha entendido la Corte constitucional, que sobre el presente ha dicho:

*“El derecho a la igualdad está previsto en el artículo 13 de la constitución política, así como en instrumentos internacionales de derechos humanos que, en virtud del artículo 93 numeral 2, hacen parte del bloque de constitucionalidad. **De este derecho se desprenden dos mandatos básicos: (i) otorgar el mismo trato a supuestos de hecho equivalentes y (ii) otorgar un trato diferente a situaciones de hecho disímiles.** Como se observa, el rasgo esencial del derecho a la igualdad es **que implica un juicio de comparación entre dos personas o grupos de personas.**”<sup>17</sup> (Negrillas, cursiva y subrayado fuera del texto original)*

En el presente caso, además de lo indicado en la fase procesal, existe una violación a la igualdad al establecerse un trato diferenciado y preferencia con los servidores públicos en provisionalidad que ocupaban las vacantes de los 152 OPEC (3290 Vacantes aproximadamente) a los que se les cambió la ubicación geográfica.

Por otra parte, El Decreto 927 de 2023 "Por el cual se modifica el Sistema Específico de Carrera de los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial -DIAN y la regulación de la administración y gestión de su talento humano" establece:

**ARTÍCULO 25.** *Formas de proveer los empleos de carrera administrativa. Las vacancias definitivas y temporales de los empleos de carrera administrativa se proveerán de la siguiente forma:*

**25.1** *Las vacancias definitivas se proveerán a través de concurso realizado por la Comisión Nacional del Servicio Civil. En este procedimiento de selección competirán en igualdad de condiciones las personas que deseen ingresar a la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN y los empleados públicos de carrera administrativa de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN que pretendan ascender.*

---

<sup>17</sup> Corte constitucional colombiana, sala plena, M.P. Alejandro Linares Cantillo, expediente D-11731, sentencia C-571 del trece (13) de septiembre de dos mil diecisiete (2017), Bogotá, D.C.

## **Principio de transparencia en el concurso de méritos:**

CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia C-878/08:

*“En distintas ocasiones la Corte Constitucional ha considerado que el cambio de las reglas de juego de los concursos para provisión de cargos públicos constituye vulneración de los derechos fundamentales de los aspirantes. El fundamento constitucional de dicha conclusión es múltiple: 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. 2º 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 a evaluación”*

## **Sentencia SU-446 de 2011**

MERITO-Criterio para provisión de cargos públicos dentro de la administración/MERITO-Concepto/CONCURSO PUBLICO-Mecanismo idóneo para hacer efectivo el mérito

*El mérito como criterio para la provisión de cargos públicos dentro de la administración y que consiste en los términos de la jurisprudencia de esta Corporación, en que el Estado pueda “contar con servidores cuya experiencia, conocimiento y dedicación garanticen, cada vez con mejores índices de resultados, su verdadera aptitud para atender las altas responsabilidades confiadas a los entes públicos, a partir del concepto según el cual el Estado Social de Derecho exige la aplicación de criterios de excelencia en la administración pública”. Igualmente, el mismo precepto establece que el mecanismo idóneo para hacer efectivo el mérito es el concurso público.*

## **Vulneración del Debido Proceso:**

El artículo 29 de la Constitución Política establece lo siguiente:

**“Artículo 29. “El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas.**

*Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio.*



*En materia penal, la ley permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable.*

*Toda persona se presume inocente mientras no se la haya declarado judicialmente culpable. Quien sea sindicado tiene derecho a la defensa y a la asistencia de un abogado escogido por él, o de oficio, durante la investigación y el juzgamiento; **a un debido proceso público** sin dilaciones injustificadas; **a presentar pruebas y a controvertir las que se alleguen** en su contra; a impugnar la sentencia condenatoria, y a no ser juzgado dos veces por el mismo hecho.*

**Es nula, de pleno derecho, la prueba obtenida con violación al debido proceso**  
(Negrilla, cursiva y subrayado fuera del texto original)

Ahora bien, partiendo del carácter fundamental del derecho al debido proceso y de su configuración en cuanto a los procedimientos, publicidad y sustancia, el presente análisis de violación tendrá como **base lo previsto con la de los procedimientos**. Ello a razón de que, como se deja ver del asunto en cuestión, el procedimiento adelantado no cumplió con las exigencias legales, incumpliendo los requisitos que establece el artículo 34, 47, 48 y las de la ley 1437 de 2011 (código de procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo - en adelante CPCA-).

En el presente caso, es evidente la violación al debido proceso administrativo, particularmente desde los procedimientos, pues según norma especial, como lo es la ley 909 de 2004. Normas en las que se han establecido las reglas del concurso público de méritos, así como sus etapas. Además de ello, debe darse cumplimiento a lo dispuesto en el Título III, Capítulo III, Artículos 47 52 del CPACA, de los cuales se desprende, en principio una remisión directa a la emisión de actos administrativos que tiene el mismo Código, luego un planteamiento de un periodo probatorio, el contenido de la decisión, su graduación, sanciones por renuencia y finalmente una caducidad.

Por tal razón:

*“La Corte ha expresado que hacen parte de las garantías del debido proceso administrativo, entre otras, las siguientes: i) **el derecho a conocer el inicio de la actuación;** ii) **a ser oído durante el trámite;** iii) **a ser notificado en debida forma;** iv) **a que se adelante por la autoridad competente y con pleno respeto de las formas propias de cada juicio definidas por el legislador;** v) **a que no se presenten dilaciones injustificadas;** vii) **a gozar de la presunción de inocencia;** viii) **a ejercer los derechos de defensa y contradicción;** ix) **a presentar pruebas y a controvertir las que se alleguen por la parte contraria;** x) **a que se resuelva en forma motivada;** xi) **a impugnar la decisión que se adopte y a xii) promoverla nulidad de los actos que se expidan con vulneración del debido proceso**<sup>18</sup>*

(Negrillas cursiva y subrayado fuera del texto original)

La actualización o **cambio de ubicación geográfica de las vacantes ofertadas** en el empleo **OPEC No. 198354** del proceso de selección de ingreso DIAN 2022 realizada por la Comisión Nacional del Servicio Civil, a petición de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN, **vulnera el derecho fundamental al debido proceso**.

En este sentido, el aviso informativo publicado por Comisión Nacional del Servicio Civil enunciado en los antecedentes fácticos de la presente acción de tutela, invoca como sustento jurídico de la actualización de ubicación geográfica de los empleos ofertados en la **OPEC 198354**, el parágrafo 5º del Artículo 9º del ACUERDO No CNT2022AC000008 del 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*", cuya disposición hace mención a la facultad de reubicación de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN establecida en el artículo 24 del Decreto Ley 71 de 2020<sup>1</sup> (derogado) hoy artículo 28 del Decreto 0927 de 2023<sup>2</sup> "*Por el cual se modifica el Sistema Específico de Carrera de los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial - DIAN y la regulación de la regulación de la administración y gestión de su talento humano*".

La reubicación es una potestad de las entidades públicas que cuentan con una planta global, como es el caso de la UAE Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN, potestad cuya definición legal está contemplada en el artículo 2.2.5.4.6 del Decreto 1083 de 2015<sup>3</sup> por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Como lo refiere la norma en comento, esta facultad debe cumplir varios presupuestos, como son: Responder a necesidades del servicio<sup>19</sup>, efectuarse mediante acto administrativo proferido por el jefe del organismo nominador o por quien este haya delegado<sup>20</sup> y comunicado al empleado que lo desempeña<sup>21</sup>.

Así mismo, es preciso indicar que, esta facultad también se encuentra regulada en el Decreto 0927 de 2023 por medio del cual se modifica el Sistema Específico de Carrera de los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial -DIAN y la regulación de la administración y gestión de su talento humano y el cual derogó Decreto Ley 71 de 2020. El artículo 9º del Decreto en mención señala que la reubicación de los empleos públicos se hará de forma motivada y obedecerá exclusivamente a las necesidades del servicio y el respeto por derechos fundamentales.

---

<sup>18</sup> Corte constitucional colombiana, sala plena, M.P. Mauricio González Cuervo, Sentencia C-248 del abril 24 de 2013, Bogotá.

<sup>19</sup> **ARTÍCULO 24. Obligatoriedad de los concursos.** (...) El concurso se realizará para la provisión de empleos dentro de la planta global y flexible de la DIAN, en la convocatoria se indicará la ciudad o lugar geográfico de ubicación del empleo a proveer con sus respectivas vacantes, sin perjuicio de la facultad de reubicación, cuando las necesidades del servicio así lo ameriten. No obstante, en las reglas del proceso de selección se podrá indicar que la ubicación de los empleos se hará por escogencia en audiencia pública del lugar de la ubicación de la vacante y atendiendo al orden del mérito en la lista de elegibles; la audiencia se realizará de manera previa al nombramiento en periodo de prueba. (Subrayado y en negrita fuera de texto).

<sup>20</sup> **ARTÍCULO 28. Obligatoriedad de los concursos.** (...) El concurso se realizará para la provisión de empleos dentro de la planta global y flexible de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN, en la convocatoria se indicará la ciudad o lugar geográfico de ubicación del empleo a proveer con sus respectivas vacantes, sin perjuicio de la facultad de reubicación, cuando las necesidades del servicio así lo ameriten. No obstante, en las reglas del proceso de selección se podrán establecer criterios objetivos de prelación para determinar la ubicación de los empleos. (Subrayado y en negrita fuera de texto).

<sup>21</sup> **Artículo 2.2.5.4.6. Reubicación.** La reubicación consiste en el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo. La reubicación de un empleo debe responder a necesidades del servicio y se efectuará mediante acto administrativo proferido por el jefe del organismo nominador, o por quien este haya delegado, el cual deberá ser comunicado al empleado que lo desempeña.

De lo anterior señor juez, es pertinente concluir dos aspectos fundamentales: **la facultad de reubicación no está establecida jurídicamente para realizar actualización geográfica de empleos ofertados en concursos de mérito**, pues esta es una facultad del empleador y/o entidad pública respecto de su planta de personal, es decir, se produce en el marco de un vínculo jurídico laboral que en el presente caso no existe; y; se materializa en un **acto administrativo proferido por la entidad nominadora debidamente motivado** exclusivamente en necesidades del servicio, comunicado al servidor público y respetando **sus garantías fundamentales y el debido proceso**, es decir, es un acto administrativo de carácter particular, no así un acto administrativo general y abstracto.

No es lo mismo la facultad que tiene el nominador de reubicar a sus trabajadores o funcionarios públicos por necesidades del servicio, que cambiar las ubicaciones geográficas de los empleos reportados en el concurso de méritos, aduciendo necesidades del servicio.

No se desconoce la facultad de reubicación de la DIAN, en el sentido de su potestad de ubicar por necesidades del servicio a los servidores públicos en una dependencia o municipio distintos del lugar de su nombramiento, al tener la DIAN un sistema de planta global y flexible, que pese haberse inscrito a un determinado empleo con una ubicación geográfica seleccionada en la audiencia de escogencia de vacantes y posteriormente nombrada en dicho empleo, ello puede variar, valga la aclaración, debidamente motivado en necesidades del servicio y con el respeto a las garantías fundamentales.

Lo anteriormente expresado es lo que como aspirante he aceptado al inscribirme al Proceso de Selección DIAN 2022 modalidad ingreso, bajo la correcta interpretación del párrafo 5º del Artículo 9º del ACUERDO Nº CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2022 y no a lo mencionado por la Comisión Nacional del Servicio Civil que con una norma abiertamente inaplicable como lo es el artículo 24 del Decreto Ley 71 de 2020<sup>22</sup> (derogado) hoy artículo 28 del Decreto 0927 de 2023, haya suprimido ciudades que fueron ofertadas a través de la plataforma SIMO, lo que implica la modificación de los cargos reportados, variando en consecuencia la oferta pública de empleo, pues acorde con lo señalado en el numeral 5º del artículo 2.2.6.3 del Decreto 1083 de 2015, la ubicación es parte de la identificación del empleo, al igual que lo es la asignación básica, el número de empleos por proveer, las funciones, el perfil, siendo todos estos elementos de identificación del empleo INMODIFICABLES posterior al inicio de las inscripciones. Aunado a ello, lo mencionado en el mismo acuerdo de convocatoria referenciado en los hechos que nos citan a esta acción, que vale la pena mencionar nuevamente lo expresado en el Artículo 9 párrafo 2:

***PARÁGRAFO 2. Es responsabilidad del Representante Legal de la DIAN informar mediante comunicación oficial a la CNSC, antes del inicio de la Etapa de Inscripciones de este proceso de selección, cualquier modificación que requiera realizar a la información registrada en SIMO con ocasión del ajuste del MERF y/o de las Resoluciones No. 060, 061, 089 y 090 de 2020 y 156 y 157 de 2021, para las vacantes de los empleos reportados o de movimientos en la respectiva planta de personal. En todos los casos, los correspondientes ajustes a la OPEC registrada en SIMO los debe realizar la misma entidad, igualmente, antes del inicio de la referida Etapa de Inscripciones. Con esta misma oportunidad, debe realizar los ajustes que la CNSC le solicite por imprecisiones que llegase a identificar en la OPEC registrada. Iniciada la Etapa de Inscripciones y hasta terminada la vigencia de las respectivas Listas de Elegibles, el Representante Legal de la DIAN o cualquier otro servidor público de esa entidad no pueden modificar la información registrada en SIMO para este proceso de selección. Las modificaciones a esta información solamente proceden en los términos del artículo 11 del presente Acuerdo.*** (Negritas, cursiva y subrayado fuera del texto original)

Al respecto de la facultad de reubicación, la Corte Constitucional<sup>23</sup> también ha advertido que esta facultad discrecional no es absoluta como quiera que se deben respetar los derechos fundamentales del **Servidor Público**, este análisis de la Corte Constitucional también nos lleva a concluir que dicha potestad discrecional corresponde a la entidad nominadora respecto de sus servidores, **de ninguna manera extensible a los aspirantes de un concurso de méritos**, pues las facultades discrecionales no pueden aplicarse de forma extensiva; toda vez, que atienden a un fin especial sin que ello implique extralimitarse ni desconocer los requisitos de racionalidad y razonabilidad<sup>24</sup> que debe acompañar todo acto discrecional.

Conforme a lo señalado en el **parágrafo segundo del artículo 9º del ACUERDO No CNT2022AC000008** del 29 de diciembre de 2022, los ajustes a la OPEC registrada en SIMO los debe realizar la entidad, **pero antes del inicio de la etapa de inscripciones**. Esta disposición le garantiza al aspirante la **transparencia y confiabilidad** de la información reportada en el SIMO, de tal manera que pueda hacer un ejercicio juicioso y consciente del número de vacantes ofertadas y las ciudades en las que se ubican estos empleos, de modo que, pueda tomar una decisión informada al momento de realizar la inscripción al empleo, de acuerdo con sus aspiraciones profesionales, personales y familiares.

Su señoría, de lo anterior es imperioso concluir, que la decisión tomada por la Comisión Nacional del Servicio Civil de actualizar la ubicación geográfica de los empleos ofertados en la **OPEC 198354** y demás del proceso de selección de ingreso DIAN 2022 y comunicada a los aspirantes mediante aviso informativo publicado en la página web de la entidad el día **13 de febrero de 2024**, **no tiene sustento jurídico alguno** y es una modificación a la oferta pública de empleo, **constituyendo una flagrante violación al debido proceso**, entendiendo este como un sistema de garantías cuya finalidad es proteger los derechos de los ciudadanos frente a las actuaciones del Estado y, a su vez, limitar y controlar el poder que este ejerce, cumpliendo con los principios de razonabilidad y proporcionalidad de los actos de poder.

---

<sup>22</sup> **ARTÍCULO 24. Obligatoriedad de los concursos.** (...) El concurso se realizará para la provisión de empleos dentro de la planta global y flexible de la DIAN, en la convocatoria se indicará la ciudad o lugar geográfico de ubicación del empleo a proveer con sus respectivas vacantes, sin perjuicio de la facultad de reubicación, cuando las necesidades del servicio así lo ameriten. No obstante, en las reglas del proceso de selección se podrá indicar que la ubicación de los empleos se hará por escogencia en audiencia pública del lugar de la ubicación de la vacante y atendiendo al orden del mérito en la lista de elegibles; la audiencia se realizará de manera previa al nombramiento en periodo de prueba. (Subrayado y en negrita fuera de texto).

<sup>23</sup> Corte Constitucional Sentencia T-363-22

<sup>24</sup> Corte Constitucional Sentencia SU 172/15

Las funciones de la CNSC se deben cumplir con estricta sujeción a los principios de la función pública y a los principios constitucionales de **igualdad, mérito, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad**. La CNSC falta al principio de transparencia al realizar una oferta pública de empleo con determinadas ubicaciones y **11 meses siguientes al inicio de las inscripciones, suprimir por solicitud de la entidad nominadora sin sustento jurídico admisible**, ni motivación alguna más allá de una simple afirmación, ciudades que constituyen la ubicación de empleos válidamente ofertados y las cuales fueron el producto de la planeación entre la CNSC y la DIAN tal y como lo refiere el acuerdo al indicar lo siguiente:

*“En aplicación de esta normativa, la CNSC, en uso de sus competencias **constitucionales y legales, realizó, conjuntamente con la DIAN, la Etapa de Planeación para realizar el presente proceso de selección**. En cumplimiento de esta labor, la entidad referida registró en el SIMO la correspondiente OPEC para este proceso de selección, la cual fue certificada por su Representante Legal y el Jefe de la Unidad de Personal, o su equivalente, al registrarla en este aplicativo y aceptar sus Condiciones de Uso, directamente o mediante otros usuarios creados, habilitados o autorizados por ellos o por sus antecesores.”*

Bajo lo aquí mencionado, **la única entidad competente en la toma de decisiones de todas las etapas del concurso es la Comisión Nacional del Servicio CNSC**, de allí el argumento de las entidades nominadoras cuando son vinculadas a acciones de tutela en el **marco de un concurso de méritos su falta de legitimación en la causa por pasiva, pues no** intervienen de ninguna manera en las etapas del concurso; razón por la cual, resulta inadmisibles que bajo una facultad de la entidad nominadora en el marco de una relación jurídico laboral, haya sido modificada arbitrariamente la oferta pública de empleo en la que **NO debe intervenir la entidad nominadora**, teniendo en cuenta que la etapa de estructuración y planeación ya se cumplió con anterioridad a la publicación de la convocatoria y en esta etapa del concurso la oferta pública de empleo es inmodificable.

No es admisible que la CNSC **por solicitud de la entidad nominada** varíe sustancial y abruptamente la oferta pública de empleo con fundamento en una **facultad que no es de su competencia**, que se realiza muy posterior al inicio de la etapa de inscripciones, que no corresponde al ordenamiento jurídico de las etapas y competencias del concurso de mérito, y que no reúne los presupuestos aquí ya señalados, pues **de ninguna manera se informó y se sustentó a los aspirantes del concurso la “necesidades del servicio de la entidad”**, para optar por las controversias o no como lo dicta el debido proceso administrativo.

**Al respecto de las garantías y principios aquí invocados, me permito traer a colación la siguiente jurisprudencia constitucional:**

T-257 de 2011

*“Dada la importancia del concurso público, son de suma importancia las diversas etapas que se deben agotar en él, pues en las diversas fases de éste, se busca observar y garantizar los derechos y los principios fundamentales que lo inspiran, entre otros, los generales del artículo 209 de la Constitución Política y los específicos del artículo 2 de la Ley 909 de 2004.”*

## “CONVOCATORIA A CONCURSO DE MERITOS-Importancia

La 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, 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 auto control 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.” (Subrayado y negrita fuera de texto)

Ahora bien, podría pensarse que en este caso procedería un medio de control contencioso, particularmente la nulidad y restablecimiento de derechos contra la decisión. No obstante, a la fecha ésta se torna ostensiblemente ineficaz.

En primera medida, si bien 13 de febrero de 2024 se publicó el cambio de ubicación geográfica de las sedes, no media acto administrativo motivado que lo haya ordenado. De manera que a los concursantes se nos impidió presentar recursos y a la fecha parecería más una actuación administrativa que un acto como tal. En segunda medida, y siendo ésta la más importante, **un medio de control no sería eficaz para la situación de hecho puesta de presente**. En mi caso lo más importante es mi familia y el arraigo social. Razón por la cual, no es posible solicitar una conciliación que puede llevar fácilmente varios años, los cuales implicarían distanciarme en gran medida de mis seres queridos.

La tutela es el único mecanismo que podría impedir que se consuma este daño. Además, como tercera medida, la modificación de la decisión administrativa no implica afectar derechos al mérito, pues por el contrario es la Dian quien lo estaría vulnerando al prorrogar condiciones de provisionalidad en personas que no han ganado un concurso. **Son los provisionales quienes deben someterse a las alteraciones de decisiones administrativas y reubicación de vacantes**, pues su situación es susceptible de modificación. Así, **no sería idóneo exigir al concursante ganador acudir a medios ordinarios y sí proteger decisiones violatorias de derechos constitucionales a favor de provisionales**, quienes sí pueden y deben reclamar sus hipotéticos derechos con demandas.

### Unidad Familiar

Este derecho se fundamenta en el artículo 42 de la constitución política de Colombia, el cual menciona:

*“ARTICULO 42. La familia es el núcleo fundamental de la sociedad. Se constituye por vínculos naturales o jurídicos, por la decisión libre de un hombre y una mujer de contraer matrimonio o por la voluntad responsable de conformarla. El Estado y la sociedad garantizan la protección integral de la familia. La ley podrá determinar el patrimonio familiar inalienable e inembargable. La honra, la dignidad y la intimidad de la familia son inviolables.”* (Subrayado fuera de texto)

Es así que mi familia y yo nos sentimos vulnerados en nuestro derecho a la unión

familiar, por todas las razones expuestas y en mi caso, se suprimieron todas las ciudades ofertadas inicialmente y por las cuales me inscribí en este empleo, y que posteriormente fueron cambiadas por ciudades que se **encuentran a más de 12 de horas** de mi lugar de residencia, con lo cual perdería totalmente mi arraigo familiar.

La corte constitucional ha indicado respecto a este artículo:

*“A partir de la interpretación de las disposiciones normativas contenidas en el artículo 42 de la Constitución, es posible establecer la existencia de un **derecho constitucional a mantener la unidad familiar o a mantener los vínculos de solidaridad familiar**. De la caracterización constitucional de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad, en la cual es necesario **preservar la armonía y la unidad, mediante el rechazo jurídico de las conductas que puedan conducir a su desestabilización o disgregación**, y además, consultando el deber constitucional de los padres, consistente en sostener y educar a los hijos mientras sean menores o impedidos, resulta perfectamente posible derivar normas de mandato, de prohibición y de autorización. Siguiendo un razonamiento similar es posible configurar el derecho a mantener la unidad familiar. Este derecho es el corolario de la eficacia de la disposición que define la familia como el núcleo fundamental de la sociedad, en la medida en que constituye el dispositivo normativo que permite realizar la pretensión constitucional de protección a la familia (como núcleo fundamental de la sociedad), al autorizar la intervención de los jueces y en especial del juez constitucional, en situaciones concretas que tengan el poder de afectar la unidad y/o la armonía familiar.”<sup>28</sup> (Negrillas, cursiva y subrayado fuera de texto)*

## PRETENSIONES

**PRIMERO. AMPARAR** mis derechos constitucionales fundamentales al **debido proceso (confianza legítima), derecho al trabajo, acceso a cargos públicos, igualdad, violación de los principios del mérito y unidad familiar**, y en consecuencia se RECONOZCA en el suscrito y en mi Familia violada por el proceso de selección DIAN 2022, tanto en la inscripción como en las actuaciones hasta el 13 de Febrero del 2024, cuando fue informado el cambio de ubicación geográfica de 152 OPEC de la modalidad ingreso de la convocatoria, y en especial, la **OPEC 198354**.

**SEGUNDO.** En virtud de lo anterior, **ORDENAR** a la **Comisión Nacional Del Servicio Civil - CNSC y a La U.A.E. Dirección De Impuestos Y Aduanas Nacionales - DIAN**, que dentro de las 48 horas siguientes a la notificación del fallo y, en todo caso, antes de la audiencia pública para la escogencia de la vacante, procedan a **realizar el cambio de ubicación geográfica de las vacantes del empleo OPEC No. 198354**, denominación Analista IV, código 204, grado 04, actualizando en el aplicativo SIMO las 9 vacantes iniciales, las cuales están ubicadas en los municipios de Barranquilla (1 vacante), Bogotá (2 vacantes), Cali (2 vacantes), Pereira (3 vacantes) y Pasto (1 vacante), dejando sin efecto las modificaciones de dichas ubicaciones geográficas que la CNSC realizó, según aviso informativo del 13 de febrero de 2024.

**TERCERO.** Ordenar a la **Comisión Nacional Del Servicio Civil - CNSC y a La U.A.E. Dirección De Impuestos Y Aduanas Nacionales – DIAN**, que en el aplicativo SIMO - Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad - sean actualizadas las plazas, antes de la audiencia pública para la escogencia de vacante, la OPEC 198354 del Proceso de Selección DIAN 2022, de tal modo que se visualicen como mínimo aquellas plazas disponibles en las ciudades de Barranquilla (1 vacante), Bogotá (2 vacantes), Cali (2 vacantes), Pereira (3 vacantes) y Pasto (1 vacante), que se encuentran ofertadas y en trámite de ser provistas a través del uso de las listas de elegibles que resulten del Proceso de Selección DIAN 2022.

**CUARTO.** Ordenar a la **Comisión Nacional Del Servicio Civil - CNSC y a La U.A.E. Dirección De Impuestos Y Aduanas Nacionales – DIAN**, que en el aplicativo SIMO - Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad – una vez sean actualizadas las ubicaciones geográficas de las vacantes de acuerdo con el punto TERCERO, realice la audiencia pública para la escogencia de vacante, la OPEC 198354 del Proceso de Selección DIAN 2022, de tal modo que se visualicen como mínimo aquellas plazas disponibles en las ciudades de Barranquilla (1 vacante), Bogotá (2 vacantes), Cali (2 vacantes), Pereira (3 vacantes) y Pasto (1 vacante), que se encuentran ofertadas y en trámite de ser provistas a través del uso de las listas de elegibles que resulten del Proceso de Selección DIAN 2022.

**QUINTO.** Ordenar a la accionada que se garantice mi participación durante el desarrollo del concurso con **critérios de igualdad y equidad frente a los demás participantes y en respeto por los principios de Mérito, Buena Fe, Confianza Legítima, Transparencia y Publicidad.**

**SEXTO.** Las que el señor Juez(a) considere procedentes para amparar mis derechos fundamentales vulnerados por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil y la DIAN.

### **MEDIDA CAUTELAR**

En razón a la urgencia del trámite y las condiciones especiales del proceso de selección, muy respetuosamente le solicito a usted, Señor Juez, que una vez se avoque conocimiento de la tutela, se decrete como medida urgente y provisional ordenar a la CNSC y a la DIAN, la **SUSPENSIÓN de la fase de audiencia programada para escoger la vacante, y nombramientos de la OPEC No. 198354** del proceso de selección Dian 2022 modalidad ingreso, hasta tanto se decida la presente acción constitucional y así no poner en riesgo mi derecho y el derecho al mérito de los concursantes que se encuentran en la lista de elegibles.

La mencionada petición, teniendo en cuenta que ya se encuentra en firme la lista de elegibles de la **OPEC 198354** en mención y a que ya fue programada la siguiente fase del proceso que es la audiencia pública para la escogencia de vacantes, lo anterior a efectos de no generar un daño consumado e irremediable al suscrito, teniendo en cuenta que una vez elegidas las vacantes no habrá opción de cambio geográfico en caso de que se ordene en el presente trámite. Además, la medida es racional, proporcional y poco lesiva, teniendo en cuenta que no implicaría mayores contratiempos para el desarrollo del concurso.

### **PRUEBAS**

**DOCUMENTALES:** sírvase tener como tales las siguientes:

1. Copia del Acuerdo N° CNT2022AC000008 de 29 de diciembre de 2022, que convocó el Proceso de Selección DIAN 2022 para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la DIAN
2. Reporte de inscripción al concurso N° 610430026 del Proceso de Selección “DIAN 2022” para la OPEC N° **198354**.
3. Copia de la respuesta N° CSPÉ\_1962 - PQRS\_2024DP000023381 del 13 de marzo de 2024, al derecho de petición enviado por PAOLA ANDREA SILVA VAN RONZELEN, quien hace parte de la lista de elegibles también en la OPEC No 198354, por parte de la Jefe Coordinación de Selección y Provisión del Empleo (A), Subdirección de Gestión de Empleo Público de la DIAN.
4. Copia del 100202151-00403 del 20 de diciembre de 2023, emitido por la Jefe Coordinación de Selección y Provisión del Empleo (A), Subdirección de Gestión de Empleo Público de la



DIAN.

5. Plan Anual de vacante de la DIAN, descargados de su página web.

<https://www.dian.gov.co/dian/entidad/PlanEvaluInstitucional/4.%20Plan%20Anual%20de%20Vacantes%202022.xlsx>.

2023:

<https://www.dian.gov.co/dian/entidad/PlanEvaluInstitucional/3.%20Plan%20Anual%20de%20Vacantes%202023.xlsx>.

2024:

<https://www.dian.gov.co/dian/entidad/PlanEvaluInstitucional/3-Plan-Aual-de-Vacantes-2024.xlsx>

6. RESOLUCIÓN N° 7335 del 12 de marzo de 2024, por el cual se conformó la lista de elegibles para el empleo OPEC No 198354, Analista IV, código 204, grado 04.
7. Circular Externa No. 008 de 2020 expedida por la CNSC.
8. Circular Externa N° 0011 DE 2021 expedida por la CNSC.
9. Oficio No. 100151185-1028 del 24 de abril del 2024, donde la DIAN comunica la citación a audiencia pública para la escogencia de la vacante del empleo OPEC 198354.

### COMPETENCIA

Conforme a lo dispuesto en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, concordante con el decreto 1382 de 2000, corresponde a su señoría.

### JURAMENTO

Bajo la gravedad del juramento manifiesto a NO he interpuesto otra acción de tutela, por estos mismos hechos y peticiones.

### NOTIFICACIONES

#### Las accionadas:

1. **Comisión Nacional Del Servicio Civil** en la Carrera 16 N° 96 64, Piso 7, Bogotá D.C., Tel. 01900 3311011 - PBX: 57 (1) 3259700 Fax: 3259713, email. [atencionalciudadano@cns.gov.co](mailto:atencionalciudadano@cns.gov.co) - [notificacionesjudiciales@cns.gov.co](mailto:notificacionesjudiciales@cns.gov.co)
2. La **Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales** en la carrera 8 N° 6C - 38 Edificio San Agustín, Bogotá D.C., Teléfono 601 307 8064 - 601 307 8065, email [notificacionesjudicialesdian@dian.gov.co](mailto:notificacionesjudicialesdian@dian.gov.co)
3. El suscrito en el correo [diegofcardoza@hotmail.com](mailto:diegofcardoza@hotmail.com), autorizo notificaciones electrónicas.

Solicito a su despacho, con todo respeto, proceder de conformidad. Cordialmente,



DIEGO FERNANDO CARDOZA

C.C. 72226389



Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad  
CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN

Convocatoria PROCESO DE SELECCIÓN DIAN 2022 - MODALIDAD INGRESO  
Y ASCENSO de 2022  
U.A.E. DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES - DIAN

Fecha de inscripción: mié, 29 mar 2023 00:12:05

Fecha de actualización: mié, 29 mar 2023 00:12:05

### DIEGO FERNANDO CARDOZA

Documento	Cédula de Ciudadanía	Nº 72226389
Nº de inscripción	610430026	
Teléfonos	3147705429	
Correo electrónico	diegofcardoza@hotmail.com	
Discapacidades		

#### Datos del empleo

Entidad	U.A.E. DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES - DIAN		
Código	204	Nº de empleo	198354
Denominación	3888	ANALISTA IV	
Nivel jerárquico	Técnico	Grado	4

### DOCUMENTOS

#### Formación

EDUCACION INFORMAL  
FORMACION ACADEMICA  
EDUCACION INFORMAL  
ESPECIALIZACION PROFESIONAL

EDUCACION INFORMAL  
TECNOLOGICO

BACHILLER  
TECNICO PROFESIONAL  
EDUCACION INFORMAL

EDUCACION INFORMAL

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA  
UNIVERSIDAD AUTONOMA DE OCCIDENTE  
POLITÉCNICO SUPERIOR DE COLOMBIA  
CORPORACION UNIVERSITARIA MINUTO DE  
DIOS -UNIMINUTO-  
INCANOF CAÑAVERAL  
FUNDACION CENTRO COLOMBIANO DE  
ESTUDIOS PROFESIONALES, -FCECEP  
COLEGIO GERMAN NIETO  
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA  
FUNDACION CENTRO COLOMBIANO DE  
ESTUDIOS PROFESIONALES  
POLITÉCNICO SUPERIOR DE COLOMBIA

### Formación

EDUCACION INFORMAL

CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR  
COMFENALCO VALLE

PROFESIONAL

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE OCCIDENTE

### Experiencia laboral

Empresa	Cargo	Fecha	Fecha
MADERKIT S.A.	AUXILIAR DE DESPACHOS	09-jul-08	06-feb-12
SENA	Técnico	01-dic-21	
Contraloría general de Santiago de Cali	Técnico operativo	01-mar-21	30-jun-21
CONTRALORÍA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI	SECRETARIO	29-abr-16	30-nov-21
CONTRALORÍA GENERAL DE SANTIAGO DE CALI	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	09-jun-17	30-nov-21
GPA GLOBAL SERVICE	ASISTENTE DE PROMOCIONALES	03-mar-14	09-ago-15
LISTOS S.A.	ANALISTA DE SISTEMAS DE INFORMACION	20-oct-15	28-abr-16
LISTOS S.A.	SUPERNUMERARIO COMERCIAL	09-jul-01	15-sep-02
TORRECAFE AGUILA ROJA Y CIA. S.A.	OFICIOS GENERALES	18-jun-96	06-ene-01

### Otros documentos

Tarjeta Profesional  
Certificado Electoral  
Libreta Militar  
Tarjeta Profesional

### Lugar donde presentará las pruebas

Competencias Basicas Y Funcionales

Palmira - Valle del Cauca



REPÚBLICA DE COLOMBIA



**CNSC**  
COMISIÓN NACIONAL  
DEL SERVICIO CIVIL  
Igualdad, Mérito y Oportunidad

## 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”*

### LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL -CNSC-

En uso de sus facultades constitucionales y legales, en especial, las conferidas en el artículo 130 de la Constitución Política, en los artículos 4, 7, 11, 12, 29 y 30 de la Ley 909 de 2004, en los artículos 2.2.6.1, 2.2.6.3, 2.2.18.6.1 y 2.2.18.6.2 del Decreto 1083 de 2015, los dos últimos artículos sustituidos por el artículo 3 del Decreto 770 de 2021 y en los artículos 3, 7, 8, 18, 21, 22, 24, 26, 27, 28, 29, 30, 34 y 35 del Decreto Ley 71 de 2020, y

#### CONSIDERANDO:

El artículo 125 de la Constitución Política establece que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera, salvo las excepciones allí previstas, y que 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 las calidades de los aspirantes.

Complementariamente, el artículo 130 superior dispone que *“Habrá una Comisión Nacional del Servicio Civil responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tengan carácter especial”*.

Además, el artículo 209 ibidem determina que *“la función administrativa (...) se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad (...)”*.

En concordancia con los anteriores preceptos, el artículo 7 de la Ley 909 de 2004 establece que la Comisión Nacional del Servicio Civil, en adelante CNSC, *“(...) es un órgano de garantía y protección del sistema de mérito en el empleo público (...), de carácter permanente de nivel nacional, independiente de las ramas y órganos del poder público, dotada de personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio (...), [que] con el fin de garantizar la plena vigencia del principio de mérito en el empleo público (...), (...) actuará de acuerdo con los principios de objetividad, independencia e imparcialidad”*.

El artículo 4 de la norma antes referida define los Sistemas Específicos de Carrera Administrativa, entre los cuales incluye el que rige para la Unidad Administrativa Especial de Impuestos y Aduanas Nacionales, en adelante DIAN, regulado por el Decreto Ley 71 de 2020, como *“(...) aquellos que en razón a la singularidad y especialidad de las funciones que cumplen las entidades en las cuales se aplican, contienen regulaciones específicas para el desarrollo y aplicación de la carrera administrativa en materia de ingreso (...), ascenso (...) y se encuentran consagradas en leyes diferentes a las que regulan la función pública”*.

El numeral 3 del artículo 4 de la Ley 909 de 2004 establece que la administración y *“la vigilancia de estos sistemas específicos corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil”*, competencia confirmada, en general, por la Corte Constitucional en la Sentencia C-1230 de 2005, M.P. Rodrigo Escobar Gil, en la que se manifestó lo siguiente:

*Acorde con los artículos 125 y 130 de la Carta, la interpretación que se ajusta al espíritu de dichas normas, es aquella según la cual, es a la Comisión Nacional del Servicio Civil a quien corresponde administrar y vigilar las carreras de los servidores públicos, con excepción de aquellas carreras especiales que tengan origen constitucional. Ello significa que se constituye en un imperativo constitucional, que se le asigne a dicha Comisión tanto la administración como la vigilancia de la carrera general y de las carreras especiales de origen legal, estas últimas, denominadas por el legislador*

*“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”*

*carreras específicas. Cabe destacar que, aun cuando es cierto que el legislador goza de un amplio margen de configuración política para desarrollar lo concerniente a la implementación del sistema de la carrera, tratándose de la carrera general y de los sistemas especiales de carrera de origen legal, dicha habilitación no comprende ni compromete la definición de competencia sobre las funciones de administración y vigilancia de las carreras, por ser éste un asunto del que se ha ocupado directamente la Constitución Política, precisamente, al asignarle a través del artículo 130 las dos funciones a la Comisión Nacional del Servicio Civil. La Corte encuentra que en lo que respecta al numeral 3° del artículo 4° de la Ley 909 de 2004, acusado en esta causa, el Congreso de la República incurrió en una omisión legislativa relativa contraria al ordenamiento Superior, al reducir la competencia de la Comisión Nacional del Servicio Civil únicamente a la “vigilancia” de las carreras específicas (Subrayado fuera del texto).*

Acorde con lo anterior, los artículos 7.1 y 8 del Decreto Ley 71 de 2020, disponen que es competencia de la CNSC la administración y vigilancia del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la DIAN.

De conformidad con el artículo 11, literales a), c) e i), de la Ley 909 de 2004, le corresponde a la CNSC, entre otras funciones, *“Establecer (...) los lineamientos generales con que se desarrollarán los procesos de selección para la provisión de los empleos de carrera administrativa (...)”, “Elaborar las convocatorias a concurso para el desempeño de empleos públicos de carrera, de acuerdo con los términos y condiciones que establezcan la presente ley y el reglamento” (...) y “Realizar los procesos de selección para el ingreso al empleo público a través de las universidades públicas o privadas o instituciones de educación superior, que contrate para tal fin”.*

El artículo 28 de esta misma ley señala que la ejecución de los procesos de selección para el ingreso y ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa, se realizará de acuerdo con los principios de mérito, libre concurrencia e igualdad en el ingreso, publicidad, transparencia, especialización de los órganos técnicos encargados de ejecutar estos procesos, imparcialidad, confiabilidad y validez de los instrumentos utilizados para verificar la capacidad y competencias de los aspirantes, eficacia y eficiencia.

El artículo 263 de la Ley 1955 de 2019, establece que, con el fin de reducir la provisionalidad en el empleo público, las entidades públicas deben coordinar con la CNSC, la realización de los procesos de selección para el ingreso a los cargos de carrera administrativa en vacancia definitiva y que, definidas las fechas del concurso, estas entidades deben asignar los recursos presupuestales que les corresponden para su financiación.

Específicamente para la DIAN, el artículo 3 del Decreto Ley 71 de 2020, dispone que

*Los procedimientos de ingreso, ascenso y movilidad de los empleados de carrera administrativa de (...) [esta entidad], se desarrollarán de acuerdo con los siguientes principios:*

*3.1. Mérito, igualdad, especialidad y libre concurrencia en el ingreso, ascenso y movilidad en los cargos de carrera.*

*3.2. Publicidad, transparencia y confiabilidad de las convocatorias (...) y en la identificación, evaluación y acreditación de competencias determinadas en el Manual Específico de Requisitos y Funciones.*

*3.3. Especialización de la Comisión Nacional del Servicio Civil y de la Escuela de Impuestos y Aduanas de la DIAN, para ejecutar los procesos de selección.*

*(...)*

El artículo 21 del referido Decreto Ley determina el orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa de la DIAN, precisando que *“(...) si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá realizarse proceso de selección”.*

A su vez, el artículo 22 *ejusdem*, señala que *“Las vacancias definitivas y temporales de los empleos de carrera administrativa se proveerán de las siguientes formas:*

*22.1 Las vacancias definitivas se proveerán a través de concurso realizado por la Comisión Nacional del Servicio Civil. En este procedimiento de selección competirán en igualdad de condiciones las personas que deseen ingresar a la DIAN y los empleados públicos que pretendan ascender. (...).”*

Por su parte, el artículo 24 de este Decreto, en concordancia con sus artículos 25 al 27, dispone que *“El ingreso y el ascenso en los empleos públicos del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la DIAN, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 125 de la Constitución Política, se hará por concurso público”,* el cual debe realizar la CNSC, según las disposiciones de los artículos 3.3, 18, 22.1, Parágrafo del 27 y 28 al 35 *Ibidem* y de los artículos 2.2.18.6.1 y 2.2.18.6.2 del Decreto 1083 de 2015, sustituidos por el artículo 3 del Decreto 770 de 2021.

*“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”.*

El artículo 26 del Decreto Ley 71 de 2020 establece que *“Para la provisión definitiva de los empleos de la DIAN, se podrán adelantar concursos de ascenso con la finalidad de reconocer la capacitación y desempeño de los servidores escalafonados en el Sistema Específico de Carrera Administrativa de la Entidad”*, precisando que

*El concurso será de ascenso cuando:*

*26.1 La vacante o vacantes a proveer pertenezcan a la planta de personal de la DIAN en los niveles profesional, técnico o asistencial.*

*26.2 Existan servidores públicos con derechos de carrera del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la DIAN que cumplan con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos que se van a convocar a concurso, y*

*26.3 El número de los servidores escalafonados que cumplan con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos que se van a convocar a concurso es igual o superior al número de empleos a proveer.*

*Si se cumple con los anteriores requisitos se podrá convocar a concurso de ascenso hasta por el treinta por ciento (30%) de las vacantes a proveer. Las vacantes restantes se proveerán a través de concurso de ingreso.*

(...)

El artículo 27 ibidem señala que, para participar en los concursos o procesos de selección de Ascenso, el empleado de carrera de la DIAN deberá cumplir los siguientes requisitos:

(...)

*27.1 Acreditar derechos de carrera en el Sistema Específico de Carrera Administrativa de la DIAN.*

*27.2 Reunir los requisitos y condiciones exigidos para el desempeño del empleo, según se establece en el Manual Específico de Requisitos y Funciones.*

*27.3 Acreditar las competencias laborales a través de la certificación que expida la Escuela de Impuestos y Aduanas, o la correspondiente universidad o institución de educación superior acreditada por el Ministerio de Educación Nacional.*

*27.4 Haber obtenido calificación excelente o sobresaliente en la evaluación de desempeño, en el año inmediatamente anterior a la convocatoria.*

*27.5 No haber sido sancionado disciplinaria ni fiscalmente dentro de los cinco (5) años anteriores a la convocatoria.*

(...)

**PARÁGRAFO TRANSITORIO.** *Sin perjuicio del régimen de transición dispuesto en el presente decreto-ley, la calificación de que trata el numeral 27.4 del presente artículo corresponderá a las categorías “sobresaliente”, “destacado” o “satisfactorio”, según corresponda, hasta tanto el Director General apruebe y entre en vigor el nuevo instrumento de evaluación del desempeño descrito en el presente decreto-ley.*

El artículo 28 de la precitada norma establece que *“el proceso de selección para el ingreso o ascenso de los empleos públicos de la DIAN comprende: (i) la convocatoria; (ii) el reclutamiento; (iii) la aplicación y evaluación de las pruebas de selección; (iv) la conformación de la lista de elegibles y (v) la vinculación a carrera en período de prueba”*, especificando en su numeral 28.1 que la Convocatoria *“(…) determina de manera precisa las reglas a que ha de sujetarse [dicho] proceso de selección (...)”*, siendo, por lo tanto, *“(…) la ley del concurso (...)”* y que en la misma, según el artículo 24 ibidem, *“(…) se indicará la ciudad o lugar geográfico de ubicación del empleo a proveer con sus respectivas vacantes, sin perjuicio de la facultad de reubicación, cuando las necesidades del servicio así lo ameriten”*.

Con relación a la “Convocatoria”, 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 misma 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 (...)”*.

A su vez, el numeral 9.4 del artículo 9 del referido Decreto Ley 71 de 2020, indica que le corresponde al Director General de la DIAN la función de *“reportar ante la Comisión Nacional del Servicio Civil los empleos a concurso, informando si debe adelantarse concurso de ingreso o concurso de ascenso”* función que, en virtud del inciso final de la norma, puede ser delegada en servidores de nivel directivo de la Entidad.

*“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”*

El citado cuerpo normativo define en su artículo 18 que *“la oferta de empleo público constituye el conjunto de empleos vacantes en forma definitiva con disponibilidad presupuestal para su nombramiento, o provistos de manera transitoria con nombramiento provisional o encargo y que deben ser provistos a través de concurso de méritos realizado por la Comisión Nacional del Servicio Civil”*.

Adicionalmente, los artículos 3.7, 8 y 28.1 de esta norma, en concordancia con el artículo 2.2.6.34 del Decreto 1083 de 2015, establecen el deber de la DIAN de participar con la CNSC en el proceso de planeación conjunta y armónica del respectivo concurso de méritos, debiendo tener previamente actualizado su Manual Específico de Requisitos y Funciones, en adelante MERF. También el artículo 28.1 precitado dispone que *“(…) será requisito para la expedición del acto administrativo de convocatoria contar previamente con el correspondiente certificado de disponibilidad presupuestal para atender el costo del concurso, así como para amparar los nombramientos que se deriven del mismo”*.

Para el reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera en vacancia definitiva, en adelante OPEC, en el Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad, en adelante SIMO, la CNSC, mediante Acuerdo No. CNSC 20191000008736 del 6 de septiembre de 2019, modificado por el Acuerdo No. 20211000020726 del 4 de agosto de 2021 y Circular Externa No. 0011 del 24 de noviembre de 2021, dio los lineamientos, el plazo y otras instrucciones para que las entidades públicas como la DIAN cumplieran oportunamente con esta obligación.

Con relación al deber de *“planeación conjunta y armónica del concurso de méritos”*, la Corte Constitucional, mediante Sentencia C-183 de 2019, M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez, precisó:

*Este análisis concluyó, en primer lugar, que la interpretación según la cual para poder hacer la convocatoria son necesarias las dos voluntades: la de la CNSC y la de la entidad u organismo, cuyos cargos se proveerán por el concurso, es abiertamente incompatible con la Constitución. Sin embargo, dado que hay otra interpretación posible, que se ajusta mejor a las exigencias constitucionales de colaboración armónica y de colaboración (art. 113 y 209 CP): la de entender que, si bien el jefe de la entidad u organismo puede suscribir la convocatoria, como manifestación del principio de colaboración armónica, de esta posibilidad no se sigue de ningún modo (i) que pueda elaborarla, modificarla u obstaculizarla y (ii) que la validez de la convocatoria dependa de la firma del jefe de la entidad o u organismo, y que la CNSC, en tanto autor exclusivo de la convocatoria, no puede disponer la realización del concurso sin que previamente se hayan cumplido en la entidad cuyos cargos se van a proveer por medio de éste, los presupuestos de planeación y presupuestales previstos en la ley (Subrayado fuera de texto).*

Los artículos 29 y 30 del Decreto Ley 71 de 2020 determinan las pruebas a aplicar en los procesos de selección para la provisión de los empleos de carrera administrativa del Nivel Profesional de los procesos misionales de la DIAN y de los otros empleos de la entidad, respectivamente.

El Parágrafo 2 del artículo 2.2.18.6.1 del Decreto 1083 de 2015, sustituido por el artículo 3 del Decreto 770 de 2021, señala que

*Los exámenes médicos y de aptitudes psicofísicas establecidos en el literal b) del numeral 28.3 del artículo 28 del Decreto Ley 071 de 2020, tienen por finalidad la acreditación por parte del aspirante de las cualidades físicas y psicológicas que se requieren para el desempeño del cargo y se conforman de: (i) valoración médica de aptitud física, y (ii) la evaluación de personalidad del aspirante, su aprobación es condición para integrar la lista de elegibles y el costo de este requisito habilitante estará a cargo de los aspirantes.*

De manera complementario y de conformidad con la Sentencia C-331 de 2022 de la Corte Constitucional, las exigencias psicofísicas y de salud para el desempeño de los empleos ofertados deben tener relación con las funciones de estos en términos de razonabilidad y proporcionalidad, por lo que la valoración de los resultados de dichos exámenes responderá a estos criterios.

El artículo 34 del mismo Decreto Ley, de acuerdo con lo establecido por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-331 de 2022, M. P. Natalia Ángel Cabo, quedó con la siguiente redacción:

*“(…) la lista de elegibles tendrá una vigencia de dos (2) años, contado a partir de la firmeza de dicha lista.*

*La lista de elegibles deberá ser utilizada en estricto orden descendente para proveer única y exclusivamente las vacantes que pudieren presentarse en los empleos que fueron ofertados como consecuencia del retiro del servicio del titular”*.

El artículo 36 de esta norma prevé que

*“Recibida la lista de elegibles y previo a efectuar el nombramiento, la DIAN verificará el cumplimiento de los requisitos y calidades de quienes la conforman, según lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, las normas que los modifiquen o sustituyan, y en concordancia con los artículos 4 y 5 de la Ley 190 de 1995.*

*De encontrarse que alguno de los elegibles no cumple con los requisitos, mediante acto administrativo motivado, la Entidad se abstendrá de efectuar el nombramiento en período de prueba. Contra dicho acto administrativo procede el recurso de reposición, el cual deberá ser resuelto dentro de los dos (2) meses siguientes a su interposición”*.

*“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”.*

Mediante las Resoluciones No. 060 y 061 de 2020, modificadas por las Resoluciones No. 089 y 090 del mismo año y adicionadas por las Resoluciones No. 156 y 157 de 2021, expedidas por la DIAN, “(...) se adopta el Manual Específico de Requisitos y Funciones (...)” y “(...) se establecen los requisitos mínimos exigidos (...)” para los empleos de la planta de personal de esa entidad, respectivamente.

El artículo 2.2.1.5.1 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1 del Decreto 2365 de 2019, “Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015 (...)”, dispone que “El presente Capítulo tiene por objeto fijar los lineamientos para que las entidades del Estado den cumplimiento a lo establecido en el artículo 196 de la Ley 1955 de 2019, relacionado con la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años, que no acrediten experiencia, con el fin de mitigar las barreras de entrada al mercado laboral de esta población”.

En aplicación de la citada norma, el Gobierno Nacional a través de la Directiva Presidencial 01 de 2020, dirigida a las entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, impartió la directriz al Departamento Administrativo de la Función Pública, para que, en coordinación con la CNSC, identificara los empleos en vacancia definitiva que se encuentren ofertados mediante concursos de méritos, que no requieren *Experiencia Profesional* o que permiten la aplicación de *Equivalencias*, con el fin de darlos a conocer a los jóvenes mediante su publicación en la página web de las entidades del Estado que se encuentren adelantado tales concursos. En el mismo sentido, el artículo 9 de la Ley 2214 de 2022, “Por medio de la cual se reglamenta el artículo 196 de la ley 1955 de 2019, se toman medidas para fortalecer las medidas que promueven el empleo juvenil y se dictan otras disposiciones”, resalta el deber de promocionar a los jóvenes de entre 18 y 28 años, que no cuenten con experiencia laboral, las vacantes a las que puedan acceder mediante concursos de méritos.

Al respecto, Sala Plena de Comisionados, en sesión del 31 de marzo de 2020, decidió la no realización de la *Prueba de Valoración de Antecedentes* para los empleos en vacancia definitiva que se encuentren ofertados mediante concursos de méritos, que no requieren *Experiencia Profesional*, haciendo extensiva esta decisión, en sesiones del 25 de junio y 24 de diciembre de 2020 y 27 de abril de 2021, a los empleos de los Niveles Técnico y Asistencial que no requieren *Experiencia* en su requisito mínimo, ofertados en otros procesos de selección.

El artículo 2 del Decreto 498 de 2020, que adiciona el artículo 2.2.2.4.11 al Capítulo 4 del Título 2 de la 2 Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, dispone que

*“A los servidores públicos del nivel asistencial y técnico que hayan sido vinculados con anterioridad a la expedición de los Decretos 770 y 785 de 2005 que participen en procesos de selección, se les exigirán como requisitos para el cargo al que concursan, los mismos que se encontraban vigentes al momento de su vinculación, esto siempre que dichos servidores concursen para el mismo empleo en que fueron vinculados (...)”.*

El artículo 2 de la Ley 2039 de 2020, modificado por el artículo 16 de la Ley 2113 de 2021, adicionado por los artículos 3 y 4 de la Ley 2119 de 2021 y por el artículo 9 de la Ley 2221 de 2022, establece que

**“ARTICULO 2°. Equivalencia de experiencias.** Con el objeto de establecer incentivos educativos y laborales para los estudiantes de educación superior de pregrado y posgrado, educación técnica, tecnológica, universitaria, educación para el trabajo y desarrollo humano, formación profesional integral del SENA, escuelas normales superiores, así como toda la oferta de formación por competencias, a partir de la presente ley, las pasantías, prácticas, judicaturas, servicio en los consultorios jurídicos, monitorias, contrato laborales, contratos de prestación de servicios, la prestación del Servicio Social PDET y la participación en grupos de investigación debidamente certificados por la autoridad competente, serán acreditables como experiencia profesional válida, siempre y cuando su contenido se relacione directamente con el programa académico cursado.

**Parágrafo.** Las entidades públicas, privadas y sin ánimo de lucro deberán expedir un certificado en el que conste que el estudiante finalizó el Servicio Social PDET, especificando el tiempo prestado y las funciones realizadas.

En el caso de los grupos de investigación, la autoridad competente para expedir la respectiva certificación será el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación al igual que las entidades públicas y privadas parte del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación, SNCTel, en el caso de la investigación aplicada de la formación profesional integral del SENA, la certificación será emitida por esta institución.

El Departamento Administrativo de la Función Pública y el Ministerio del Trabajo reglamentarán, cada uno en el marco de sus competencias, en un término no superior a doce (12) meses contados a partir de la expedición de la presente Ley, a fin de establecer una tabla de equivalencias que permita convertir dichas experiencias previas a la obtención del título de pregrado en experiencia profesional válida. En todo caso, el valor asignado a la experiencia previa será menor a aquella experiencia posterior a la obtención del respectivo título. En el caso del sector de la Función Pública, las equivalencias deberán estar articuladas con el Decreto 1083 de 2015 o el que haga sus veces.



*“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”*

**Parágrafo 1°.** La experiencia previa solo será válida una vez se haya culminado el programa académico, aunque no se haya obtenido el respectivo título, siempre y cuando no se trate de aquellos casos establecidos en el artículo 128 de la Ley Estatutaria 270 de 1996.

**Parágrafo 2°.** En los concursos públicos de mérito se deberá tener en cuenta la experiencia previa a la obtención del título profesional. En la valoración de la experiencia profesional requerida para un empleo público, se tendrá en cuenta como experiencia previa para los fines de la presente ley, la adquirida en desarrollo y ejercicio de profesiones de la misma área del conocimiento del empleo público.

(...)

**Parágrafo 4°.** Para el caso del servicio en consultorios Jurídicos, la experiencia máxima que se podrá establecer en la tabla de equivalencias será de seis (6) meses.

**Parágrafo.** La experiencia laboral a la cual hace referencia el inciso primero del presente artículo podrá extenderse a menores de edad, siempre y cuando exista consentimiento por parte de sus padres o representantes, de conformidad con la legislación civil y, en concordancia, con la Ley 1098 de 2006, el régimen laboral y demás disposiciones vigentes, o las que la modifiquen.

**Parágrafo.** Sin distinción de edad, quienes cuenten con doble titulación en programas de pregrado en educación superior, podrán convalidar la experiencia profesional obtenida en ejercicio de tales profesiones, siempre y cuando pertenezcan a la misma área del conocimiento”.

Por su parte, el artículo 1 del Decreto 952 de 2021, por el cual se reglamenta la precitada norma, dispone:

*“Adicionar el Capítulo 6 al Título 5 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 del 2015, el cual quedará así:*

(...)

**Artículo 2.2.5.6.2. Ámbito de aplicación.** Las normas de este capítulo regulan el reconocimiento de experiencia previa como experiencia profesional válida y son aplicables para efectos de los procesos de inserción laboral y productiva de jóvenes en el sector público.

**Parágrafo 1.** De acuerdo con los artículos 5 de la Ley 1622 de 2013 y 1 de la Ley 2039 del 2020, las normas previstas en este capítulo son aplicables para efectos de los procesos de inserción laboral en el sector público de los jóvenes que estén entre los 14 y los 28 años.

**Parágrafo 2.** Las disposiciones contenidas en este capítulo son aplicables para efectos de la provisión temporal o definitiva de los empleos públicos (...). Las entidades territoriales darán aplicación al contenido de este decreto.

**Parágrafo 3.** De acuerdo con los artículos 229 del Decreto Ley 019 de 2012 y 2.2.2.3.7 del Decreto 1083 de 2015, el ámbito de aplicación de las normas previstas en este capítulo expresamente excluye las profesiones relacionadas con el sistema de seguridad social en salud, cuya experiencia profesional solo se computará a partir de la inscripción o registro profesional.

**Parágrafo 4.** De acuerdo con el parágrafo 1 del artículo 15 de la Ley 1780 de 2016, las prácticas en relación docencia de servicio en el área de la salud, el contrato de aprendizaje establecido en la Ley 789 de 2002 y sus decretos reglamentarios y la judicatura; seguirán siendo reguladas por las disposiciones especiales que se encuentren vigentes.

**Artículo. 2.2.5.6.3. Reconocimiento de experiencia previa como experiencia profesional.** Las autoridades encargadas del desarrollo y diseño de los concursos de méritos, los directores de contratación y los jefes de talento humano o quienes hagan sus veces deberán reconocer, como experiencia profesional válida, el noventa por ciento (90%) de la intensidad horaria certificada que dediquen los estudiantes de los programas y modalidades contemplados en el artículo 2 de la Ley 2039 del 2020; al desarrollo de las actividades formativas.

**Parágrafo 1.** El tiempo dedicado al desarrollo de las actividades de que trata el artículo 2 de la Ley 2039 de 2020 solo valdrá como experiencia profesional válida cuando el contenido de la actividad formativa o de práctica guarde relación directa con el programa cursado por el estudiante y cuando aporte la certificación que expida la autoridad competente.

**Parágrafo 2.** El reconocimiento de experiencia profesional válida previsto en este artículo únicamente operará si el estudiante ha culminado su programa formativo, siempre y cuando no se trate de los casos previstos en el artículo 128 de la Ley Estatutaria 270 de 1996.

**Parágrafo 3.** El ejercicio de las profesiones reguladas continuará rigiéndose por las disposiciones especiales que se encuentren vigentes (...) (Subrayado fuera de texto).

**Parágrafo 4°.** De acuerdo con el artículo 15 de la Ley 1780 de 2016, se tendrá como práctica laboral toda actividad formativa que desarrolle un estudiante de programas de formación complementaria, ofrecidos por las escuelas normales superiores, o de educación superior de pregrado, durante un tiempo determinado, en un ambiente laboral real, con supervisión y sobre asuntos relacionados con su área de estudio o desempeño y su tipo de formación; para el cumplimiento de un requisito para culminar sus estudios u obtener un título que lo acreditará para el desempeño laboral”.

*“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”.*

El artículo 1 de la Ley 2043 de 2020, ordena “(...) *reconocer de manera obligatoria como experiencia profesional y/o relacionada aquellas prácticas que se hayan realizado en el sector público y/o sector privado como opción para adquirir el correspondiente título*”, precisando en sus artículos 3 y 6:

**Artículo 3°. Definiciones.** *Para los efectos de la presente ley entiéndase como práctica laboral todas aquellas actividades formativas desarrolladas por un estudiante de cualquier programa de pregrado en las modalidades de formación profesional, tecnológica o técnica profesional, en el cual aplica y desarrolla actitudes, habilidades y competencias necesarias para desempeñarse en el entorno laboral sobre los asuntos relacionados con el programa académico o plan de estudios que cursa y que sirve como opción para culminar el proceso educativo y obtener un título que lo acreditará para el desempeño laboral.*

(...)

**Artículo 6°. Certificación.** *El tiempo que el estudiante realice como práctica laboral, deberá ser certificado por la entidad beneficiaria y en todo caso sumará al tiempo de experiencia profesional del practicante.*

Mediante el Acuerdo No. 0165 de 2020, modificado por el Acuerdo No. 0013 de 2021, la CNSC “(...) *reglamenta la conformación, organización y manejo del Banco Nacional de Listas de Elegibles para el Sistema General de Carrera y Sistemas Específicos y Especiales de Origen Legal en lo que les aplique*”.

Con el Acuerdo No. 0166 de 2020, adicionado por el Acuerdo No. 236 de la misma anualidad, la CNSC estableció el procedimiento “(...) *para las Audiencias Públicas para escogencia de vacante de un empleo con diferentes ubicaciones en la jurisdicción de un municipio, departamento o a nivel nacional*”.

Finalmente, el numeral 5 del artículo 14 del Acuerdo No. CNSC-2073 de 2021, modificado por el artículo 3 del Acuerdo No. 352 de 2022, asigna a los Despachos de los Comisionados de la CNSC, la función de

*Elaborar y presentar para aprobación de la Sala Plena de Comisionados, los Acuerdos y sus Anexos, así como sus modificaciones, mediante los cuales se convoca y se establecen las reglas de los procesos de selección a su cargo, y suscribirlos una vez aprobados por la misma Sala Plena.*

En aplicación de esta normativa, la CNSC, en uso de sus competencias constitucionales y legales, realizó, conjuntamente con la DIAN, la *Etapas de Planeación* para realizar el presente proceso de selección.

En cumplimiento de esta labor, la entidad referida registró en el SIMO la correspondiente OPEC para este proceso de selección, la cual fue certificada por su Representante Legal y el Jefe de la Unidad de Personal, o su equivalente, al registrarla en este aplicativo y aceptar sus Condiciones de Uso, directamente o mediante otros usuarios creados, habilitados o autorizados por ellos o por sus antecesores.

Además, para este proceso de selección en la modalidad de Ascenso, la DIAN, mediante radicado No. 100151185-004076 del 14 de diciembre de 2022, certifico la cantidad mínima de servidores públicos de carrera administrativa de la entidad que cumplen los requisitos establecidos en el artículo 27 del Decreto Ley 71 de 2020 para participar en los concursos o procesos de selección de Ascenso, de conformidad con las disposiciones del artículo 26 ibidem, en los términos señalados en la Parte II del Anexo Técnico de la Circular Externa de la CNSC No. 0011 de 2021. Dicha certificación fue actualizada por la DIAN mediante correo electrónico del 16, 26 y 27 de diciembre de 2022.

Atendiendo a lo señalado en la Ley 1955 de 2019, la Directiva 01 de 2020 y la Ley 2214 de 2022, para el presente proceso de selección la entidad reportó la existencia de empleos sin requisito mínimo de Experiencia.

Con base en esta OPEC así certificada, la Sala Plena de la CNSC, en sesión del 27 de diciembre de 2022, aprobó el presente Acuerdo y su Anexo, mediante el cual se convoca y se establecen las reglas del proceso de selección de que trata este acto administrativo.

En mérito de lo expuesto, la CNSC

**ACUERDA:**

**CAPÍTULO I  
DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTÍCULO 1. CONVOCATORIA.** Convocar a Proceso de Selección, en las modalidades de Ingreso y Ascenso para proveer las vacantes definitivas referidas en el artículo 9 del presente Acuerdo,

*“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”*

pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la DIAN, que se identificará como *“Proceso de Selección DIAN 2022”*.

**PARÁGRAFO:** Hace parte integral del presente Acuerdo, el Anexo que contiene de manera detallada las *Especificaciones Técnicas* de cada una de las etapas del proceso de selección que se convoca. Por consiguiente, en los términos del numeral 28.1 del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020 y del inciso segundo del artículo 2.2.18.6.1 del Decreto 1083 de 2015, sustituido por el artículo 3 del Decreto 770 de 2021, este Acuerdo y su Anexo son normas reguladoras de este proceso de selección y obligan tanto a la DIAN como a la CNSC, a la(s) Institución(es) de Educación Superior que lo desarrolle(n) y a los participantes inscritos.

**ARTÍCULO 2. ENTIDAD RESPONSABLE DEL PROCESO DE SELECCIÓN.** La entidad responsable del presente proceso de selección es la CNSC, quien en virtud de las disposiciones del artículo 30 de la Ley 909 de 2004, podrá suscribir contratos o convenios interadministrativos para adelantar sus diferentes etapas *“(…) con universidades públicas o privadas o instituciones de educación superior acreditadas por ella para tal fin”*.

**ARTÍCULO 3. ESTRUCTURA DEL PROCESO DE SELECCIÓN.** El presente proceso de selección comprende:

- Convocatoria y divulgación
- Adquisición de Derechos de Participación e Inscripciones para el Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso.
- Declaratoria de desierto el proceso de selección de vacantes ofertadas en la modalidad de Ascenso.
- Ajuste de la OPEC del Proceso de Selección en la modalidad de Ingreso, para incluir las vacantes para las cuales se declaró desierto el Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso.
- Adquisición de Derechos de Participación e Inscripciones para el Proceso de Selección en la modalidad de Ingreso.
- Verificación de Requisitos Mínimos, en adelante *VRM*, de los participantes inscritos en cualquier modalidad de este proceso de selección.
- Aplicación de pruebas a los participantes admitidos en cualquier modalidad de este proceso de selección.
- Conformación y adopción de las *Listas de Elegibles* para los empleos ofertados en este proceso de selección.

**PARÁGRAFO.** De conformidad con el Parágrafo 2 del artículo 2.2.18.6.1 del Decreto 1083 de 2015, sustituido por el artículo 3 del Decreto 770 de 2021, la aprobación de los *Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicofísicas “(…) establecidos en el literal b) del numeral 28.3 del artículo 28 del Decreto Ley 071 de 2020, (…) es condición para integrar la lista de elegibles”*, mismos que se realizarán con base en el Profesiograma de la DIAN. Asimismo, de conformidad con la Sentencia C-331 de 2022 de la Corte Constitucional, las exigencias psicofísicas y de salud para el desempeño de los empleos ofertados deben tener relación con las funciones de estos en términos de razonabilidad y proporcionalidad, por lo que la valoración de los resultados de dichos exámenes responderá a estos criterios.

**ARTÍCULO 4. VINCULACIÓN A LA CARRERA EN PERÍODO DE PRUEBA.** Las actuaciones administrativas relativas al *Nombramiento* y al *Período de Prueba*, son de exclusiva competencia del nominador, las cuales deben seguir las reglas establecidas en la normatividad vigente sobre la materia.

**PARÁGRAFO.** De conformidad con el numeral 12.2 del artículo 12 y el numeral 28.5 del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020, previo al *Nombramiento* se realizará la *Inducción*.

En los términos del artículo 28, numeral 28.5, ibidem *“(…) el periodo de inducción tendrá [una] duración (…)”* máxima de 15 días hábiles.

Por otra parte, según el artículo 40, Parágrafo, de la misma norma en cita, *“(…) los programas de inducción (…)* se podrán adelantar por parte de la Entidad en forma presencial y/o virtual”.

**ARTÍCULO 5. NORMAS QUE RIGEN EL PROCESO DE SELECCIÓN.** Las normas que rigen este proceso de selección son el Decreto Ley 71 de 2020, Sentencia C-331 de 2022 de la Corte Constitucional, la Ley 909 de 2004 y sus Decretos Reglamentarios, el Decreto Ley 760 de 2005, el Decreto Ley 770 de 2005, la Ley 1033 de 2006, el Decreto 1083 de 2015 en los temas no regulados por el Decreto Ley 71 de 2020, la Ley 1955 de 2019, el Decreto 498 de 2020, las Leyes 2039 y 2043

“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”.

de 2020, 2113 y 2119 de 2021 y 2221 de 2022, el Decreto 952 de 2021, la Ley 2214 de 2022, el MERF y “los requisitos mínimos exigidos” para los empleos de la planta de personal de la entidad, adoptados mediante las Resoluciones No. 059, 060, 061, 089 y 090 de 2020 y 156 y 157 de 2021, de la DIAN, lo dispuesto en el presente Acuerdo y su Anexo y por las demás normas concordantes y vigentes sobre la materia.

**PARÁGRAFO.** Comoquiera que el artículo 2 de la Ley 2039 del 27 de julio de 2020, modificado por las Leyes 2113 y 2119 de 2021 y 2221 de 2022, y reglamentado por el Decreto 952 de 2021, regula algunos tipos de experiencia previa también regulados por la Ley 2043 de la misma fecha, para efectos de la VRM y la Prueba de Valoración de Antecedentes de este proceso de selección, se aplicarán, en estos casos, según las especificaciones previstas en los respectivos apartes del Anexo del presente Acuerdo, las disposiciones pertinentes de la Ley 2043 de 2020, en virtud del principio de favorabilidad establecido en el artículo 53 de la Constitución Política, que dispone que debe aplicarse la situación normativa más favorable al trabajador cuando la misma se encuentre regulada en varias fuentes formales del Derecho.

**ARTÍCULO 6. FINANCIACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN.** De conformidad con el artículo 9 de la Ley 1033 de 2006, reglamentado por el Decreto 3373 de 2007, y el artículo 148 del Decreto Ley 71 de 2020, las fuentes de financiación de los costos que conlleva la realización del presente proceso de selección son las siguientes:

**1. A cargo de los aspirantes:** El monto recaudado por concepto del pago del derecho a participar en este proceso de selección, el cual se cobrará según el Nivel Jerárquico del empleo al que aspiren, así:

- **Para el Nivel Profesional:** Un salario y medio mínimo diario legal vigente (1.5 SMDLV).
- **Para el Nivel Técnico:** Un salario mínimo diario legal vigente (1 SMDLV).

Este pago se deberá realizar en la forma establecida en los correspondientes apartes del Anexo del presente Acuerdo y en las fechas que la CNSC determine, las cuales serán publicadas oportunamente en su sitio web [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co), enlace de SIMO.

Por otra parte, de conformidad con el Parágrafo 2 del artículo 2.2.18.6.1 del Decreto 1083 de 2015, sustituido por el artículo 3 del Decreto 770 de 2021, el costo de los *Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicofísicas*, establecidos en el literal b) del numeral 28.3 del artículo 28 del Decreto Ley 071 de 2020, “(...) *estará a cargo de los aspirantes*”.

**2. A cargo de la DIAN:** El monto equivalente al costo total de este proceso de selección menos el monto recaudado por concepto del pago del derecho a participar en el mismo y de los precitados *Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicofísicas* que hagan los aspirantes.

**PARÁGRAFO:** Los gastos de desplazamiento y demás gastos necesarios para asistir al lugar de presentación de las pruebas y a la diligencia de acceso a las mismas, en los casos en que este último trámite proceda, los asumirá de manera obligatoria el aspirante. Así mismo, el aspirante asumirá el costo de su desplazamiento, en caso de que los *Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicofísicas*, establecidos en el literal b) del numeral 28.3 del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020, no puedan ser adelantados en el mismo lugar de presentación de las pruebas, en razón a la falta de oferta de servicios en ese lugar.

**ARTÍCULO 7. REQUISITOS GENERALES DE PARTICIPACIÓN Y CAUSALES DE EXCLUSIÓN.** Los siguientes son los requisitos generales que los aspirantes deben cumplir para participar en este proceso de selección y las causales de exclusión del mismo.

- **Requisitos generales para participar en el Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso:**
  1. Registrarse en el SIMO.
  2. Aceptar en su totalidad las reglas establecidas para este proceso de selección.
  3. Ser servidor público con derechos de carrera administrativa en la DIAN, condición que debe mantener durante todo el proceso de selección (numeral 27.1 del artículo 27 del Decreto Ley 71 de 2020).
  4. Cumplir con los requisitos mínimos del empleo seleccionado, los cuales se encuentran establecidos en el MERF vigente de la DIAN, con base en el cual se realiza este proceso de

"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"

selección, transcritos en la correspondiente OPEC (numeral 27.2 del artículo 27 del Decreto Ley 71 de 2020).

5. Inscribirse en un empleo que represente "Ascenso" en términos del Nivel Jerárquico y/o grado y/o salario.
6. Acreditar las competencias básicas u organizacionales en su componente conductual mediante la certificación que expida la Escuela de Impuestos y Aduanas o la correspondiente Universidad o Institución de Educación Superior acreditada por el Ministerio de Educación Nacional (numeral 27.3 del artículo 27 del Decreto Ley 71 de 2020).
7. Haber obtenido calificación "Sobresaliente", "Destacado" o "Satisfactorio", en la Evaluación del Desempeño Laboral del año inmediatamente anterior a la publicación de la "convocatoria" del presente proceso de selección (Parágrafo Transitorio del artículo 27 del Decreto Ley 71 de 2020).
8. No haber sido sancionado disciplinaria ni fiscalmente dentro de los cinco (5) años anteriores a la publicación de la "convocatoria" del presente proceso de selección (numeral 27.5 del artículo 27 del Decreto Ley 71 de 2020).
9. No encontrarse incurso en causales constitucionales y/o legales de inhabilidad, incompatibilidad o prohibiciones para desempeñar empleos públicos, que persistan al momento de posesionarse.
10. No encontrarse incurso en situaciones que generen conflicto de intereses durante las diferentes etapas del presente proceso de selección y/o que persistan al momento de posesionarse.
11. Los demás requisitos establecidos en normas legales y reglamentarias vigentes.

• **Requisitos generales para participar en el Proceso de Selección en la modalidad de Ingreso:**

1. Ser ciudadano(a) colombiano(a) mayor de edad.
2. Registrarse en el SIMO.
3. Aceptar en su totalidad las reglas establecidas para este proceso de selección.
4. No estar inscrito para un empleo ofertado en este Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso.
5. Cumplir con los requisitos mínimos del empleo seleccionado, los cuales se encuentran MERF vigente de la DIAN, con base en el cual se realiza este proceso de selección, transcritos en la correspondiente OPEC.
6. No encontrarse incurso en causales constitucionales y/o legales de inhabilidad, incompatibilidad o prohibiciones para desempeñar empleos públicos, que persistan al momento de posesionarse.
7. No encontrarse incurso en situaciones que generen conflicto de intereses durante las diferentes etapas del presente proceso de selección y/o que persistan al momento de posesionarse.
8. Los demás requisitos establecidos en normas legales y reglamentarias vigentes.

• **Son causales de exclusión comunes a los aspirantes de la modalidad de ingreso y ascenso de este proceso de selección:**

1. Aportar documentos falsos o adulterados para su inscripción.
2. No cumplir o no acreditar los requisitos mínimos del empleo al cual se inscribe el aspirante, establecidos en el MERF vigente de la DIAN, con base en el cual se realiza este proceso de selección, transcritos en la correspondiente OPEC.
3. No aprobar los *Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicofísicas* a los que se refiere el Parágrafo 2 del artículo 2.2.18.6.1 del Decreto 1083 de 2015, sustituido por el artículo 3 del Decreto 770 de 2021.
4. Conocer y/o divulgar con anticipación las pruebas que se van a aplicar en este proceso de selección.
5. No presentar o no superar las pruebas de carácter eliminatorio establecidas para este proceso de selección.
6. No haber cumplido con los requisitos establecidos en el artículo 20 del presente Acuerdo (aplica para los empleos ofertados del Nivel Profesional de los Procesos Misionales de la entidad), para ser citado al *Curso de Formación*.
7. No cursar o no aprobar el *Curso de Formación* de que trata el presente Acuerdo.
8. Reproducir o replicar por cualquier medio, total o parcialmente, los contenidos y/o los materiales de apoyo suministrados para realizar el *Curso de Formación* antes referido, de conformidad con las normas vigentes sobre Derechos de Autor.
9. Ser suplantado por otra persona para la presentación de las pruebas previstas en este proceso de selección.
10. Realizar acciones para cometer o intentar cometer fraude u otras irregularidades en este proceso de selección, de conformidad con el artículo 25 del presente Acuerdo.
11. Divulgar las pruebas aplicadas en este proceso de selección.

*“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”.*

12. Presentarse en estado de embriaguez o bajo los efectos de sustancias psicoactivas a las pruebas previstas en este proceso de selección.
13. Renunciar voluntariamente en cualquier momento a continuar en este proceso de selección.
14. Transgredir las disposiciones contenidas tanto en el presente Acuerdo y su Anexo como en los demás documentos que reglamenten las diferentes etapas de este proceso de selección.

• **Son causales adicionales de exclusión para los aspirantes al proceso de selección en la modalidad de ascenso.**

1. No acreditar derechos de carrera administrativa en la DIAN o no mantener esta condición durante todo el proceso de selección.
2. No acreditar las competencias básicas u organizacionales en su componente conductual mediante la certificación que expida la Escuela de Impuestos y Aduanas o la correspondiente Universidad o Institución de Educación Superior acreditada por el Ministerio de Educación Nacional.
3. No haber obtenido calificación “*Sobresaliente*”, “*Destacado*” o “*Satisfactorio*”, en la Evaluación del Desempeño Laboral del año inmediatamente anterior a la publicación de la “*convocatoria*” del presente proceso de selección (Parágrafo Transitorio del artículo 27 del Decreto Ley 71 de 2020).
4. Haber sido sancionado disciplinaria y/o fiscalmente dentro de los cinco (5) años anteriores a la publicación de la “*convocatoria*” del presente proceso de selección.

Las anteriores causales de exclusión serán aplicadas al aspirante en cualquier momento de este proceso de selección, cuando se compruebe su ocurrencia, sin perjuicio de las acciones judiciales, disciplinarias, penales y/o administrativas a que haya lugar.

**PARÁGRAFO 1:** El trámite y cumplimiento de las disposiciones previstas en esta normativa serán responsabilidad exclusiva del aspirante. La inobservancia de lo señalado en los numerales anteriores sobre los requisitos de participación, será impedimento para tomar posesión del cargo.

**PARÁGRAFO 2:** En virtud de la presunción de la buena fe de que trata el artículo 83 de la Constitución Política, el aspirante se compromete a suministrar en todo momento información veraz.

**PARÁGRAFO 3:** En el evento en que las autoridades nacionales y/o locales adopten medidas para prevenir y mitigar el contagio por el COVID-19 o cualquier otra enfermedad de alto riesgo para la salud, a la fecha de presentación de las *Pruebas* previstas para este proceso de selección, los aspirantes citados a las mismas deberán cumplir con los protocolos de bioseguridad establecidos para tal fin. A quienes los incumplan no se les permitirá el ingreso al sitio de aplicación de las referidas pruebas o evaluación, sin lugar a la reprogramación de las mismas en una fecha posterior, con lo que se entienden excluidos de este proceso de selección. Igual condición aplica para la diligencia del “*Acceso a Pruebas*”, a quienes en su momento la soliciten, en los términos de los respectivos apartes del Anexo del presente Acuerdo

**PARÁGRAFO 4:** De conformidad con el artículo 3, Parágrafo 2, de la Resolución 061 de 2020 de la DIAN, modificada por la Resolución 090 de 2020, en concordancia con lo establecido en el artículo 45 de la Ley 47 de 1993, en los artículos 3, 5, 7 y 10 del Decreto 2762 de 1991, reglamentado mediante Decreto 2171 de 2001 y en consonancia con el artículo 310 de la Constitución Política, para ejercer empleos de la planta global de esta entidad “*(...) ubicados en la Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de San Andrés se requiere, además de los requisitos señalados para cada uno, acreditar la residencia en el Departamento según las disposiciones de la Oficina de Control, Circulación y Residencia de la Isla, así como el dominio de los idiomas castellano e inglés*”. Por consiguiente, la acreditación de estos requisitos es indispensable para la posesión en los respectivos empleos.

Ahora bien, según las disposiciones del artículo 10 de la Constitución Política, la sola ciudadanía colombiana se considera suficiente para acreditar el dominio del idioma Castellano, ciudadanía que es un requisito de participación en este proceso de selección, en los términos del numeral 1 del presente artículo de este Acuerdo.

Con relación al dominio del idioma Inglés por parte de los aspirantes, el artículo 3, parágrafo 1, de la Resolución 061 de 2020 de la DIAN, dispone que “*Para aquellos empleos que exijan como requisito adicional el idioma inglés, excepto para los ubicados en la Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de San Andrés, su conocimiento se demostrará mediante constancias académicas obtenidas a través de los cursos ofrecidos por la Entidad o por los diferentes centros de estudios o instituciones donde se*

"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"

hayan realizado, a través de las cuales se certifique el nivel adelantado, alineado al Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas. También se tendrán en cuenta los exámenes o test internacionalmente aceptados como el TOELF, IELTS, TOEIC y CAMBRIDGE, entre otros" (Subrayado fuera del texto). Por tanto, el MERF establece el nivel de inglés exigido para cada empleo y, en lo que refiere a los empleos ubicados en San Andrés, el dominio del idioma inglés se podrá acreditar mediante certificación expedida por una institución debidamente acreditada para el efecto por la autoridad competente.

**PARÁGRAFO 5:** Atendiendo a lo establecido en la Sentencia C-331 de 2022 de la Corte Constitucional la acreditación de las competencias laborales a que se refiere el artículo 27 del Decreto Ley 71 de 2020 consistirá en la certificación de las competencias básicas u organizacionales en su componente conductual, definidas en el diccionario de competencias laborales adoptado mediante la Resolución 59 de 2020 de la DIAN o la que la modifique o adicione, sustentada en una prueba o instrumento de medición objetiva; la cual será un requisito para participar en el presente proceso de selección.

**ARTÍCULO 8. COMUNICACIONES Y NOTIFICACIONES.** Las decisiones proferidas en las actuaciones administrativas de que tratan los artículos 20 al 22 del Decreto Ley 760 de 2005, se comunicarán y notificarán en los sitios web de la CNSC, [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co), y de la DIAN, [www.dian.gov.co](http://www.dian.gov.co), y a los correos electrónicos registrados por los aspirantes con su inscripción a este proceso de selección y se entenderán surtidas cinco (5) días hábiles después de la fecha de su publicación o envío, de conformidad con el artículo 33 del Decreto Ley 71 de 2020.

**PARÁGRAFO.** Es de exclusiva responsabilidad de la DIAN realizar en su sitio web las publicaciones a las que se refiere el inciso anterior en los tiempos requeridos por la CNSC.

## CAPÍTULO II EMPLEOS CONVOCADOS PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN

**ARTÍCULO 9. OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN.** La OPEC para este proceso de selección es la siguiente:

**TABLA No. 1  
OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN DE ASCENSO DIAN**

NIVEL JERÁQUICO	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	CANT. EMPLEOS	CANT. VACANTES
Profesional	GESTOR I	301	1	15	336
	GESTOR II	302	2	25	450
	GESTOR III	303	3	20	257
	GESTOR IV	304	4	13	20
	INSPECTOR I	305	5	3	8
	INSPECTOR II	306	6	2	8
	INSPECTOR III	307	7	3	4
	INSPECTOR IV	308	8	2	3
<b>Total Nivel Profesional</b>				<b>83</b>	<b>1086</b>
Técnico	ANALISTA I	201	1	10	34
	ANALISTA II	202	2	13	131
	ANALISTA III	203	3	10	56
	ANALISTA IV	204	4	10	54
	ANALISTA V	205	5	9	32
<b>Total Nivel Técnico</b>				<b>52</b>	<b>307</b>
Asistencial	FACILITADOR IV	104	4	1	17
<b>Total Nivel Asistencial</b>				<b>1</b>	<b>17</b>
<b>TOTAL GENERAL*</b>				<b>136</b>	<b>1410</b>

\* Incluye los empleos ofertados que no requieren Experiencia (ver Tabla No. 2).

**TABLA No. 2  
OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN DE ASCENSO DIAN**

"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".

### EMPLEOS QUE NO REQUIEREN EXPERIENCIA

NIVEL JERÁQUICO	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	CANT. EMPLEOS	CANT. VACANTES
Profesional	GESTOR I	301	1	15	336
<b>Total Nivel Profesional</b>				<b>15</b>	<b>336</b>
Técnico	ANALISTA I	201	1	10	34
<b>Total Nivel Técnico</b>				<b>10</b>	<b>34</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>				<b>25</b>	<b>370</b>

**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	18	1277
	GESTOR II	302	2	18	464
	GESTOR III	303	3	10	28
	GESTOR IV	304	4	9	18
	INSPECTOR I	305	5	3	4
	INSPECTOR II	306	6	5	7
	INSPECTOR III	307	7	2	3
	INSPECTOR IV	308	8	2	2
<b>Total Nivel Profesional</b>				<b>67</b>	<b>1803</b>
Técnico	ANALISTA I	201	1	12	125
	ANALISTA II	202	2	14	213
	ANALISTA III	203	3	13	242
	ANALISTA IV	204	4	14	182
	ANALISTA V	205	5	10	124
<b>Total Nivel Técnico</b>				<b>63</b>	<b>886</b>
Asistencial	FACILITADOR I	104	4	3	155
	FACILITADOR II	101	1	1	15
	FACILITADOR III	102	2	2	82
	FACILITADOR IV	103	3	4	349
<b>Total Nivel Asistencial</b>				<b>10</b>	<b>601</b>
<b>TOTAL GENERAL*</b>				<b>140</b>	<b>3290</b>

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

**TABLA No. 4**  
**OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN DE INGRESO DIAN**  
**EMPLEOS QUE NO REQUIEREN EXPERIENCIA**

NIVEL JERÁQUICO	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	CANT. EMPLEOS	CANT. VACANTES
Profesional	GESTOR I	301	1	18	1277
<b>Total Nivel Profesional</b>				<b>18</b>	<b>1277</b>
Técnico	ANALISTA I	201	1	12	125
<b>Total Nivel Técnico</b>				<b>12</b>	<b>125</b>
Asistencial	FACILITADOR I	101	1	1	15
<b>Total Nivel Asistencial</b>				<b>1</b>	<b>15</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>				<b>31</b>	<b>1417</b>



"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"

**TABLA No. 5**  
**EMPLEOS DE INGRESO CONDUCTOR**

NIVEL JERÁQUICO	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	CANT. EMPLEOS	CANT. VACANTES
Asistencial	FACILITADOR III	103	3	1	5
	FACILITADOR IV	104	4	1	5
TOTAL GENERAL				2	10

**PARÁGRAFO 1:** La OPEC, que forma parte integral del presente Acuerdo, fue registrada en SIMO y certificada por la DIAN y es de su responsabilidad exclusiva, así como el MERF y las Resoluciones No. 060, 061, 089 y 090 de 2020 y 156 y 157 de 2021, que dicha entidad envió a la CNSC, documentos con base en los cuales se realiza este proceso de selección, según los detalles expuestos en la parte considerativa de este Acuerdo. Las consecuencias derivadas de la inexactitud, inconsistencia, no correspondencia con las normas que apliquen, equivocación, omisión y/o falsedad de la información del MERF, de las Resoluciones No. 060, 061, 089 y 090 de 2020 y 156 y 157 de 2021 y/o de la OPEC reportada por la aludida entidad, así como de las modificaciones que realice a esta información una vez iniciada la *Etapa de Inscripciones*, serán de su exclusiva responsabilidad, por lo que la CNSC queda exenta de cualquier clase de responsabilidad frente a terceros por tal información. En caso de existir diferencias entre la OPEC registrada en SIMO por la entidad y el referido MERF y las Resoluciones No. 060, 061, 089 y 090 de 2020 y 156 y 157 de 2021, prevalecerán estos últimos. Así mismo, en caso de presentarse diferencias entre dicho MERF, las Resoluciones No. 060, 061, 089 y 090 de 2020 y 156 y 157 de 2021 y la ley, prevalecerán las disposiciones contenidas en la norma superior.

**PARÁGRAFO 2.** Es responsabilidad del Representante Legal de la DIAN informar mediante comunicación oficial a la CNSC, antes del inicio de la Etapa de Inscripciones de este proceso de selección, cualquier modificación que requiera realizar a la información registrada en SIMO con ocasión del ajuste del MERF y/o de las Resoluciones No. 060, 061, 089 y 090 de 2020 y 156 y 157 de 2021, para las vacantes de los empleos reportados o de movimientos en la respectiva planta de personal. En todos los casos, los correspondientes ajustes a la OPEC registrada en SIMO los debe realizar la misma entidad, igualmente, antes del inicio de la referida Etapa de Inscripciones. Con esta misma oportunidad, debe realizar los ajustes que la CNSC le solicite por imprecisiones que llegase a identificar en la OPEC registrada. Iniciada la *Etapa de Inscripciones* y hasta terminada la vigencia de las respectivas *Listas de Elegibles*, el Representante Legal de la DIAN o cualquier otro servidor público de esa entidad no pueden modificar la información registrada en SIMO para este proceso de selección. Las modificaciones a esta información solamente proceden en los términos del artículo 11 del presente Acuerdo.

**PARÁGRAFO 3.** Los ajustes a la información registrada en SIMO de los empleos reportados en la OPEC, que la DIAN solicite con posterioridad a la aprobación de este Acuerdo y antes de que inicie la correspondiente *Etapa de Inscripciones*, que no modifiquen la cantidad de empleos o de vacantes reportadas por Nivel Jerárquico, ni ninguna otra información contenida en los artículos del presente Acuerdo en los que se define la OPEC o las reglas que rigen este proceso de selección, se tramitarán conforme lo establecido en el numeral 6 del artículo 14 del Acuerdo No. CNSC-2073 de 2021, modificado por el Acuerdo No. CNSC-352 de 2022, o en la norma que lo modifique o sustituya.

**PARÁGRAFO 4.** Bajo su exclusiva responsabilidad, el aspirante deberá consultar los requisitos y funciones de los empleos a proveer mediante este proceso de selección, tanto en el MERF y las Resoluciones No. 060, 061, 089 y 090 de 2020 y 156 y 157 de 2021, con base en los cuales se realiza el mismo, como en la OPEC registrada por dicha entidad, información que se encuentra publicada en el sitio web de la CNSC, [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co), enlace SIMO.

**PARÁGRAFO 5.** De conformidad con el artículo 24 del Decreto Ley 71 de 2020, "(...) en la convocatoria se indicará la ciudad o lugar geográfico de ubicación del empleo a proveer con sus respectivas vacantes, sin perjuicio de la facultad de reubicación, cuando las necesidades del servicio así lo ameriten". Por consiguiente, en la OPEC que se publique en el sitio web de la CNSC, [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co), enlace SIMO, para las inscripciones a este proceso de selección, se especificará dicha información. Sin embargo, se debe entender que dichas ubicaciones geográficas o sedes son meramente indicativas, por lo que la DIAN las puede cambiar en cualquier momento de este proceso de selección sin que ello implique un cambio en la OPEC o en este Acuerdo, por lo tanto, es importante señalar que los aspirantes se inscriben para concursar por un empleo, no para una vacante en determinada ubicación geográfica o sede, pues la entidad cuenta con una planta global de empleos, en virtud de la

*“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”.*

cual se entiende que los participantes en este proceso de selección, con su inscripción, aceptan esta situación.

### **CAPÍTULO III DIVULGACIÓN DE LA CONVOCATORIA E INSCRIPCIONES**

**ARTÍCULO 10. DIVULGACIÓN DE LA CONVOCATORIA.** El presente Acuerdo y su Anexo se divulgarán en el sitio web de la CNSC, [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co), enlace SIMO, en el sitio web de la DIAN y en el sitio web del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), a partir de la fecha que establezca esta Comisión Nacional y permanecerán publicados durante el desarrollo de este proceso de selección, conforme a lo dispuesto en el artículo 33 de la Ley 909 de 2004.

**PARÁGRAFO 1.** En los términos del artículo 2.2.6.6 del Decreto 1083 de 2015, la OPEC se publicará en los medios anteriormente referidos, para que pueda ser consultada por los ciudadanos interesados en este proceso de selección, con al menos cinco (5) días hábiles de antelación al inicio de las inscripciones.

**PARÁGRAFO 2.** Es responsabilidad de la DIAN y del DAFP la publicación oportuna en su sitio web del presente Acuerdo, su Anexo y sus modificaciones.

**ARTÍCULO 11. CORRECCIÓN O MODIFICACIÓN DE LA CONVOCATORIA.** De conformidad con el numeral 28.1 del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020, la Convocatoria “(...) sólo podrá variarse mediante acto administrativo debidamente motivado y con plena divulgación a todos los participantes, por fuerza mayor o caso fortuito o cuando concurra alguna de las causales de corrección o modificación del acto previstas en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, con la debida antelación, para no alterar las condiciones de igualdad en que debe realizarse el concurso”.

**PARÁGRAFO.** Los actos administrativos mediante los cuales se realicen aclaraciones, correcciones, adiciones y/o modificaciones al presente Acuerdo y/o a su Anexo, serán suscritos únicamente por la CNSC.

**ARTÍCULO 12. CONDICIONES PREVIAS A LA ETAPA DE INSCRIPCIONES.** Los aspirantes interesados en participar en este proceso de selección, antes de iniciar su trámite de inscripción, deben tener en cuenta las respectivas condiciones previas establecidas en los correspondientes apartes del Anexo del presente Acuerdo.

**ARTÍCULO 13. PROCEDIMIENTO PARA LAS INSCRIPCIONES.** La CNSC informará en su página web, [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co), enlace SIMO, con al menos cinco (5) días hábiles de antelación, la fecha de inicio y duración de la *Etapa de Inscripciones* para este proceso de selección. El procedimiento que deben seguir los aspirantes para realizar su inscripción es el que se describe en los respectivos apartes del Anexo del presente Acuerdo.

**PARÁGRAFO:** Si antes de finalizar el plazo de inscripciones para este proceso de selección no se han inscrito aspirantes para uno o varios empleos o para alguno(s) se cuenta con menos inscritos que vacantes ofertadas, la CNSC podrá ampliar dicho plazo, lo cual se divulgará con oportunidad a los interesados en la página web de esta Comisión Nacional, [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co), con las alertas que se generan en SIMO y en la página web de la DIAN.

### **CAPÍTULO IV VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS**

**ARTÍCULO 14. VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS.** La verificación del cumplimiento de los requisitos mínimos exigidos en el MERF, transcritos en la OPEC, para cada uno de los empleos ofertados en este proceso de selección, y los exigidos en la convocatoria, se realizará a los aspirantes inscritos con base en la documentación que registraron en SIMO hasta la fecha del cierre de la inscripción, conforme a la última “*Constancia de Inscripción*” generada por el sistema. Se aclara que la VRM no es una prueba ni un instrumento de selección, sino una condición obligatoria de orden constitucional y legal, que de no cumplirse genera el retiro del aspirante en cualquier etapa del proceso de selección.

Los aspirantes que acrediten cumplir con estos requisitos mínimos serán admitidos al proceso de selección y quienes no, serán inadmitidos y no podrán continuar en el mismo.

"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"

**ARTÍCULO 15. ESPECIFICACIONES TÉCNICAS PARA LA ETAPA DE VRM.** Para la *Etapa de VRM*, los aspirantes deben tener en cuenta las respectivas especificaciones técnicas establecidas en los correspondientes apartes del Anexo del presente Acuerdo.

**ARTÍCULO 16. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS Y RECLAMACIONES EN LA ETAPA DE VRM.** La información sobre la publicación de resultados y las reclamaciones para la *Etapa de VRM* de este proceso de selección debe ser consultada en los respectivos apartes del Anexo del presente Acuerdo.

## CAPÍTULO V PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN

**ARTÍCULO 17. PRUEBAS A APLICAR, CARÁCTER Y PONDERACIÓN.** De conformidad con el numeral 28.3 del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020, las pruebas a aplicar en este proceso de selección, "(...) tienen como finalidad apreciar las competencias, aptitudes, habilidades y potencialidades (...)" de los aspirantes a los diferentes empleos ofertados, "(...) de acuerdo con lo requerido en los niveles jerárquicos de (...) [dichos] empleos y las calidades laborales requeridas para desempeñar con eficiencia el empleo a cuyo ingreso (...) se aspira (...). La valoración de estos factores se efectuará a través de medios técnicos, que correspondan a criterios de objetividad e imparcialidad y con observancia del principio constitucional de transparencia en el ejercicio de la función administrativa", con parámetros previamente establecidos.

Según las disposiciones de los artículos 29 y 30 ibidem, en concordancia con el precitado artículo 28, numeral 28.3, de esta norma, para los empleos ofertados del Nivel Profesional de los Procesos Misionales de la DIAN, estas pruebas se van a aplicar en dos (2) fases (Fases I y II) y para los empleos ofertados diferentes de los del Nivel Profesional de tales Procesos Misionales se van a aplicar las pruebas que se especifican más adelante.

En los términos del numeral 3 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, "(...) las pruebas aplicadas o a utilizarse en (...) [esta clase de] procesos de selección tienen carácter reservado, solo (sic) serán de conocimiento de las personas que indique la Comisión Nacional del Servicio Civil en desarrollo de los procesos de reclamación" (Subrayado fuera de texto).

Específicamente, en este proceso de selección, en virtud de las disposiciones de los artículos 28, numeral 28.3, 29, 30, 56 al 59 y 61 del Decreto Ley 71 de 2020, se aplicarán Pruebas Escritas para evaluar Competencias Básicas u Organizacionales, Competencias Funcionales, Competencias Conductuales o Interpersonales e Integridad. Adicionalmente, se aplicarán Curso(s) de Formación, Prueba(s) de Ejecución y Valoración de Antecedentes según se detalla en las siguientes tablas:

**TABLA No. 6  
PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE INGRESO DIAN  
EMPLEOS DEL NIVEL PROFESIONAL DE LOS PROCESOS MISIONALES  
QUE REQUIEREN EXPERIENCIA EN SU REQUISITO MÍNIMO**

FASE	PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO PRUEBA	PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO FASE	PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO GENERAL
Fase I	Prueba de Competencias Básicas u Organizacionales	Eliminatoria	10%	70.00	70.00	70.00
	Prueba de Competencias Conductuales o Interpersonales	Clasificatoria	15%	No aplica		
	Valoración de Antecedentes	Clasificatoria	10%	No aplica		
	Prueba de Integridad	Clasificatoria	10%	No aplica		
Fase II	Curso de Formación	Eliminatoria	55%	70.00	70.00	
<b>TOTAL</b>			<b>100%</b>			

**TABLA No. 7  
PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE INGRESO DIAN  
EMPLEOS DEL NIVEL PROFESIONAL DE LOS PROCESOS MISIONALES  
QUE NO REQUIEREN EXPERIENCIA EN SU REQUISITO MÍNIMO**

"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".

FASE	PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MINIMO APROBATORIO PRUEBA	PUNTAJE MINIMO APROBATORIO FASE	PUNTAJE MINIMO APROBATORIO GENERAL
Fase I	Prueba de Competencias Básicas u Organizacionales	Eliminatoria	15%	70.00	70.00	70.00
	Prueba de Competencias Conductuales o Interpersonales	Clasificatoria	20%	No aplica		
	Prueba de Integridad	Clasificatoria	10%	No aplica		
Fase II	Curso de Formación	Eliminatoria	55%	70.00	70.00	
<b>TOTAL</b>			<b>100%</b>			

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 MINIMO APROBATORIO PRUEBA	PUNTAJE MINIMO 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>		

TABLA No. 9

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

PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MINIMO APROBATORIO PRUEBA	PUNTAJE MINIMO APROBATORIO GENERAL
Prueba de Competencias Básicas u Organizacionales	Eliminatoria	20%	70.00	70.00
Prueba de Competencias Funcionales	Eliminatoria	40%	70.00	
Prueba de Competencias Conductuales o Interpersonales	Clasificatoria	30%	No aplica	
Prueba de Integridad	Clasificatoria	10%	No aplica	
<b>TOTAL</b>		<b>100%</b>		

TABLA No. 10

**PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE ASCENSO DIAN EMPLEOS DEL NIVEL PROFESIONAL DE LOS PROCESOS MISIONALES QUE REQUIEREN EXPERIENCIA EN SU REQUISITO MÍNIMO**

FASE	PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MINIMO APROBATORIO PRUEBA	PUNTAJE MINIMO APROBATORIO FASE	PUNTAJE MINIMO APROBATORIO GENERAL
Fase I	Prueba de Competencias Conductuales o Interpersonales	Clasificatoria	15%	No aplica	70.00	70.00
	Prueba de Integridad	Clasificatoria	10%	No aplica		
	Valoración de Antecedentes	Clasificatoria	20%	No aplica		
Fase II	Curso de Formación	Eliminatoria	55%	70.00	70.00	
<b>TOTAL</b>			<b>100%</b>			

TABLA No. 11

**PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE ASCENSO DIAN**

"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"

**EMPLEOS DEL NIVEL PROFESIONAL DE LOS PROCESOS MISIONALES  
QUE NO REQUIEREN EXPERIENCIA EN SU REQUISITO MÍNIMO**

FASE	PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MINIMO APROBATORIO PRUEBA	PUNTAJE MINIMO APROBATORIO FASE	PUNTAJE MINIMO APROBATORIO GENERAL
Fase I	Prueba de Competencias Conductuales o Interpersonales	Clasificatoria	35%	No aplica	70.00	70.00
	Prueba de Integridad	Clasificatoria	10%	No aplica		
Fase II	Curso de Formación	Eliminatoria	55%	70.00	70.00	
<b>TOTAL</b>			<b>100%</b>			

**TABLA No. 12**

**PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE ASCENSO DIAN  
EMPLEOS DIFERENTES A LOS DEL NIVEL PROFESIONAL DE LOS PROCESOS MISIONALES  
QUE REQUIEREN EXPERIENCIA EN SU REQUISITO MÍNIMO**

PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MINIMO APROBATORIO PRUEBA	PUNTAJE MINIMO APROBATORIO GENERAL
Prueba de Competencias Funcionales	Eliminatoria	50%	70.00	70.00
Prueba de Competencias Conductuales o Interpersonales	Clasificatoria	20%	No aplica	
Prueba de Integridad	Clasificatoria	10%	No aplica	
Valoración de Antecedentes	Clasificatoria	20%	No aplica	
<b>TOTAL</b>		<b>100%</b>		

**TABLA No.13**

**PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE ASCENSO DIAN  
EMPLEOS DIFERENTES A LOS DEL NIVEL PROFESIONAL DE LOS PROCESOS MISIONALES  
QUE NO REQUIEREN EXPERIENCIA EN SU REQUISITO MÍNIMO**

PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MINIMO APROBATORIO PRUEBA	PUNTAJE MINIMO APROBATORIO GENERAL
Prueba de Competencias Funcionales	Eliminatoria	55%	70.00	70.00
Prueba de Competencias Conductuales o Interpersonales	Clasificatoria	35%	No aplica	
Prueba de Integridad	Clasificatoria	10%	No aplica	
<b>TOTAL</b>		<b>100%</b>		

**TABLA No. 14**

**PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE INGRESO DIAN  
EMPLEOS CONDUCTORES QUE REQUIEREN EXPERIENCIA EN SU REQUISITO MÍNIMO**

PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MINIMO APROBATORIO PRUEBA	PUNTAJE MINIMO APROBATORIO GENERAL
Prueba de Competencias Básicas u Organizacionales	Eliminatoria	10%	70.00	70.00
Prueba de Competencias Funcionales	Eliminatoria	30%	70.00	
Prueba de Competencias Conductuales o Interpersonales	Clasificatoria	25%	No aplica	
Valoración de Antecedentes	Clasificatoria	10%	No aplica	
Prueba de Ejecución	Clasificatoria	15%	No aplica	
Prueba de Integridad	Clasificatoria	10%	No aplica	
<b>TOTAL</b>		<b>100%</b>		

“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”.

**ARTÍCULO 18. PRUEBAS ESCRITAS.** Las especificaciones técnicas, la citación y las ciudades de presentación de estas pruebas se encuentran definidas en los respectivos apartes del Anexo del presente Acuerdo.

**PARÁGRAFO.** La(s) fecha(s) y hora(s) de presentación de las *Pruebas Escritas* y de la *Evaluación Final de los Cursos de Formación* de que trata este artículo, no se reprogramarán por causa de situaciones particulares, casos fortuitos o de fuerza mayor que presenten los participantes, pues al tratarse de pruebas masivas que se aplican a todos los aspirantes de un mismo empleo en la misma jornada, se deben garantizar los principios de igualdad frente a todos los que participan en este proceso de selección, de prevalencia del interés general sobre el particular, de economía y de celeridad, principios esenciales en un Estado Social de Derecho y, particularmente, en estos concursos de méritos. Esta regla se entiende aceptada por los aspirantes con su inscripción a este proceso de selección.

**ARTÍCULO 19. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS Y RECLAMACIONES EN LAS PRUEBAS ESCRITAS.** La información sobre la publicación de resultados y las reclamaciones en estas pruebas debe ser consultada en los correspondientes apartes del Anexo del presente Acuerdo.

**ARTÍCULO 20. CURSO(S) DE FORMACIÓN.** En aplicación del artículo 29, numeral 29.2, del Decreto Ley 71 de 2020, los *Cursos de Formación*, que corresponden a la Fase II del presente proceso de selección, prevista para los empleos ofertados del Nivel Profesional de los Procesos Misionales de la DIAN, van a ser “(...) sobre conocimientos específicos en asuntos tributarios, aduaneros y/o cambiarios, (...) según el proceso misional al cual pertenece el empleo a proveer” (Ver Tabla No. 15).

**TABLA No. 15**  
**CURSOS DE FORMACIÓN EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE INGRESO Y ASCENSO DIAN**  
**EMPLEOS DEL NIVEL PROFESIONAL DE LOS PROCESOS MISIONALES**

PROCESOS MISIONALES	CURSOS DE FORMACIÓN
Cumplimiento de obligaciones tributarias	Administración de Cartera, Recaudo y Devoluciones
Cumplimiento de obligaciones tributarias, aduaneras y cambiarias	Fiscalización Tributaria, Aduanera, Cambiaria e Internacional – TACI
	Gestión de Riesgos y Programas
	Cumplimiento de Obligaciones Aduaneras y Cambiarias

En los términos de la norma precitada, para cada una de las vacantes ofertadas de los empleos antes referidos, se llamarán al respectivo *Curso de Formación* a los concursantes que, habiendo aprobado la Fase I, ocupen los tres (3) primeros puestos por vacante, incluso en condiciones de empate en estas posiciones, según la relación que previamente haga de ellos la CNSC mediante acto administrativo, contra el cual no procederá ningún recurso.

Para este proceso de selección, estos *Cursos de Formación* se realizarán en forma virtual, con una duración mínima de 120 horas. La citación y las otras especificaciones relacionadas con los mismos se deben consultar en el Anexo del presente Acuerdo.

**PARÁGRAFO 1.** Si alguno o algunos de los llamados al correspondiente *Curso de Formación* presentaren renuncia a realizarlo dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la comunicación de la respectiva citación, la CNSC procederá a llamar, en estricto orden de mérito, al aspirante o aspirantes que hayan superado la Fase I con los siguientes mejores puntajes. Esta nueva citación se hará por una sola vez, es decir, que ante nuevas renunciaciones a realizar el respectivo *Curso de Formación* no procederán nuevas citaciones y tales cursos se realizarán con los aspirantes llamados a los mismos que no manifestaron su interés de renunciar a su realización.

**PARÁGRAFO 2.** La renuncia de que trata el Parágrafo anterior, solamente podrá ser presentada a través del aplicativo SIMO, ingresando con los datos registrados al momento de la inscripción al presente proceso de selección.

**ARTÍCULO 21. EVALUACIÓN FINAL DE LOS CURSOS DE FORMACIÓN.** La información sobre la Evaluación Final de los *Cursos de Formación* debe ser consultada en los correspondientes apartes del Anexo del presente Acuerdo.

"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"

**ARTÍCULO 22. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS Y RECLAMACIONES EN LOS CURSOS DE FORMACIÓN.** La información sobre la publicación de resultados de los *Cursos de Formación* y las respectivas reclamaciones debe ser consultada en los correspondientes apartes del Anexo del presente Acuerdo.

**ARTÍCULO 23. PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES.** La *Prueba de Valoración de Antecedentes*, solamente se realizará para los empleos ofertados en este proceso de selección que requieran Experiencia en su requisito mínimo y para todos los aspirantes admitidos tanto en la modalidad de Ascenso como en la de Ingreso, que hayan superado las *Pruebas Eliminatorias*, según las especificaciones técnicas definidas en los respectivos apartes del Anexo del presente Acuerdo. Para los aspirantes inscritos a empleos del Nivel Profesional de los Procesos Misionales de la DIAN en la modalidad de Ascenso, esta prueba se realizará a los admitidos, teniendo en cuenta que el carácter de las pruebas en la Fase I no es Eliminatoria.

**ARTÍCULO 24. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS Y RECLAMACIONES EN LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES.** La información sobre la publicación de resultados y las reclamaciones en esta prueba debe ser consultada en los correspondientes apartes del Anexo del presente Acuerdo.

**ARTÍCULO 25. PRUEBA DE EJECUCIÓN.** Las especificaciones técnicas, la citación y las ciudades de presentación de esta prueba se encuentran definidas en los respectivos apartes del Anexo del presente Acuerdo.

**PARÁGRAFO.** De conformidad con las especificaciones del Anexo de este Acuerdo, la(s) fecha(s) y hora(s) de presentación de las *Pruebas de Ejecución* de que trata este artículo, no se reprogramarán por causa de situaciones particulares, casos fortuitos o de fuerza mayor que presenten los participantes, pues al tratarse de pruebas masivas que se aplican a todos los aspirantes de un mismo empleo en jornadas que dependen de la disponibilidad de los recursos que se requieren para ello, se deben garantizar los principios de igualdad frente a todos los que participan en este proceso de selección, de prevalencia del interés general sobre el particular, de economía y de celeridad, principios esenciales en un Estado Social de Derecho y, particularmente, en estos concursos de méritos. Esta regla se entiende aceptada por los aspirantes con su inscripción a este proceso de selección.

**ARTÍCULO 26. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS Y RECLAMACIONES EN LA PRUEBA DE EJECUCIÓN.** La información sobre la publicación de resultados y las reclamaciones en esta prueba debe ser consultada en los correspondientes apartes del Anexo del presente Acuerdo.

**ARTÍCULO 27. IRREGULARIDADES EN EL PROCESO DE SELECCIÓN.** Por posibles fraudes, por copia o intento de copia, divulgación y/o sustracción o intento de divulgación y/o sustracción de materiales de las pruebas previstas para este proceso de selección, suplantación o intento de suplantación y/u otras irregularidades, ocurridas e identificadas antes, durante y/o después de la aplicación de dichas pruebas o encontradas durante la lectura de las hojas de respuestas o en desarrollo del procesamiento de los respectivos resultados, la CNSC y/o la universidad o Institución de Educación Superior que se haya contratado para el desarrollo del presente proceso de selección, adelantarán las actuaciones administrativas correspondientes, en los términos del Capítulo I del Título III de la Parte Primera del CPACA o de la norma que lo modifique o sustituya, de las cuales comunicarán por escrito, en medio físico o en SIMO, a los interesados para que intervengan en las mismas.

El fraude o intento de fraude advertido de manera flagrante conllevará a la anulación de la *Prueba Escrita* y/o la *Evaluación Final* la apertura de la respectiva actuación administrativa de exclusión.

El resultado de estas actuaciones administrativas puede llevar a la invalidación de las pruebas presentadas por los aspirantes involucrados y, por ende, a su exclusión del proceso de selección en cualquier momento del mismo, sin perjuicio de las demás acciones legales a que haya lugar.

**ARTÍCULO 28. MODIFICACIÓN DE PUNTAJES OBTENIDOS EN LAS PRUEBAS APLICADAS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN.** En virtud de los preceptos de los literales a) y h) del artículo 12 de la Ley 909 de 2004, del artículo 15 del Decreto Ley 760 de 2005 y el artículo 41 de la Ley 1437 de 2011, la CNSC, de oficio o a petición de parte, podrá modificar los puntajes obtenidos por los aspirantes en las pruebas presentadas en este proceso de selección, cuando se compruebe que hubo error.

*“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”.*

**ARTÍCULO 29. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS CONSOLIDADOS DE LAS PRUEBAS APLICADAS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN.** Con los puntajes definitivos obtenidos por los aspirantes en cada una de las pruebas aplicadas en este proceso de selección, la CNSC publicará en su sitio web, [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co), enlace SIMO, los respectivos resultados consolidados.

## **CAPÍTULO VI EXÁMENES MÉDICOS Y DE APTITUDES PSICOFÍSICAS**

**ARTÍCULO 30. FINALIDAD Y ALCANCE DE LOS EXÁMENES MÉDICOS Y DE APTITUDES PSICOFÍSICAS.** De conformidad con el Parágrafo 2 del artículo 2.2.18.6.1 del Decreto 1083 de 2015, sustituido por el artículo 3 del Decreto 770 de 2021, los *Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicofísicas* “(...) establecidos en el literal b) del numeral 28.3 del artículo 28 del Decreto Ley 071 de 2020, tienen por finalidad la acreditación por parte del aspirante de las cualidades físicas y psicológicas que se requieren para el desempeño del cargo y se conforman de: (i) valoración médica de aptitud física, y (ii) la evaluación de personalidad del aspirante, su aprobación es condición para integrar la lista de elegibles (...)”.

A estos exámenes solamente van a ser citados los aspirantes que obtengan el “**PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO GENERAL**” en este proceso de selección, de conformidad con las tablas del artículo 17 del presente Acuerdo

Estos exámenes se van a realizar con base en el Profesiograma vigente de la DIAN, teniendo en cuenta criterios de razonabilidad, necesidad y proporcionalidad, conforme lo señalado por la Corte Constitucional en la Sentencia C-331 de 2022.

Las especificaciones y el valor y las fechas de pago de estos exámenes serán dados a conocer en el sitio web de la CNSC, [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co), enlace SIMO, con al menos tres (3) días hábiles de antelación a las respectivas fechas de pago.

La citación y las ciudades de presentación de los mismos se deben consultar en los respectivos apartes del Anexo del presente Acuerdo.

**PARÁGRAFO.** La(s) fecha(s) y hora(s) de realización de los *Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicofísicas* de que trata este artículo, no se reprogramarán por causa de situaciones particulares, casos fortuitos o de fuerza mayor que presenten los participantes, pues se deben garantizar los principios de igualdad frente a todos los que participan en este proceso de selección, de prevalencia del interés general sobre el particular, de economía y de celeridad, principios esenciales en un Estado Social de Derecho y, particularmente, en estos concursos de méritos. Esta regla se entiende aceptada por los aspirantes con su inscripción a este proceso de selección.

**ARTÍCULO 31. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS Y RECLAMACIONES EN LOS EXÁMENES MÉDICOS Y DE APTITUDES PSICOFÍSICAS.** La información sobre la publicación de resultados y las reclamaciones de estos exámenes debe ser consultada en los correspondientes apartes del Anexo del presente Acuerdo.

## **CAPÍTULO VII LISTA DE ELEGIBLES**

**ARTÍCULO 32. CONFORMACIÓN Y ADOPCIÓN DE LISTAS DE ELEGIBLES.** De conformidad con las disposiciones del numeral 28.4 del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020, la CNSC conformará y adoptará, en estricto orden de mérito, las *Listas de Elegibles* para proveer las vacantes definitivas de los empleos ofertados en el presente proceso de selección, con base en la información de los resultados definitivos registrados en SIMO para cada una de las pruebas aplicadas, debidamente ponderados. Además, en aplicación del artículo 28, numeral 28.3, literal b, Ibidem, “*Tendrá el derecho a integrar la lista de elegibles (...) quien obtenga un puntaje total aprobatorio que, en ningún caso, sea inferior al setenta por ciento (70%) del máximo posible en el concurso (...)*” y, en virtud del precitado Parágrafo 2 del artículo 2.2.18.6.1 del Decreto 1083 de 2015, sustituido por el artículo 3 del Decreto 770 de 2021, es condición para integrar la *Lista de Elegibles* haber aprobado los aludidos *Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicofísicas*.

**ARTÍCULO 33. PUBLICACIÓN DE LISTAS DE ELEGIBLES.** A partir de la fecha que disponga la CNSC, se publicarán oficialmente en su sitio web, [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co), enlace Banco Nacional de Listas



*“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”*

de Elegibles, los actos administrativos que conforman y adoptan las *Listas de Elegibles* de los empleos ofertados en el presente proceso de selección.

**ARTÍCULO 34. EXCLUSIONES DE LAS LISTAS DE ELEGIBLES.** En los términos del artículo 11, numeral 11.2, del Decreto Ley 71 de 2020, en concordancia con el artículo 14 del Decreto Ley 760 de 2005, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la publicación de una Lista de Elegibles, la Comisión de Personal del Nivel Central de la DIAN, podrá solicitar a la CNSC, exclusivamente a través del SIMO, en forma motivada, la exclusión de esta lista de la persona o personas “(...) que hubieren sido incluidas sin reunir los requisitos exigidos en las respectivas convocatorias, o con violación a las leyes, este Decreto-ley o los reglamentos que regulan el Sistema Específico de Carrera Administrativa” de la entidad.

Las solicitudes de esta clase que se reciban por un medio diferente al indicado en el presente Acuerdo, no serán tramitadas.

Recibida una solicitud de exclusión que reúna todos los requisitos anteriormente indicados, la CNSC iniciará la actuación administrativa de que trata el artículo 16 del Decreto Ley 760 de 2005, la que comunicará por escrito al aspirante interesado mediante una alerta en SIMO o al correo electrónico registrado en este aplicativo con su inscripción, para que, sí así lo considera, intervenga en la misma. De no encontrarla ajustada a estos requisitos o por órgano diferente a la Comisión de Personal, será rechazada o se abstendrá de iniciar la referida actuación administrativa.

Igualmente, de conformidad con el artículo 15 de la precitada norma, la exclusión de un aspirante de una *Lista de Elegibles* podrá proceder de oficio o a petición de parte, cuando se compruebe que su inclusión obedeció a error aritmético en los puntajes obtenidos en las distintas pruebas aplicadas y/o en la ponderación y/o sumatoria de estos puntajes.

La exclusión de *Lista de Elegibles*, en caso de prosperar, procede sin perjuicio de las acciones de carácter disciplinario, penal o de otra índole a que hubiere lugar.

**ARTÍCULO 35. MODIFICACIONES DE LISTAS DE ELEGIBLES.** Las Listas de Elegibles podrán ser modificadas por la CNSC, de oficio o a petición de parte, adicionándola con una o más personas o reubicándola(s), cuando compruebe que hubo error, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 del Decreto Ley 760 de 2005.

**ARTÍCULO 36. FIRMEZA DE LA POSICIÓN EN UNA LISTA DE ELEGIBLES.** La firmeza de la posición de un aspirante en una *Lista de Elegibles* se produce cuando no se encuentra inmerso en alguna de las causales o situaciones previstas en el artículo 11, numeral 11.2, del Decreto Ley 71 de 2020 y en el artículo 15 del Decreto Ley 760 de 2005 o en las normas que los modifiquen o sustituyan, de conformidad con las disposiciones del artículo 32 del presente Acuerdo.

La firmeza de la posición en una *Lista de Elegibles* para cada aspirante que la conforma operará de pleno derecho.

**PARÁGRAFO.** Agotado el trámite de la decisión de exclusión de *Lista de Elegibles*, la CNSC comunicará a la DIAN la firmeza de dicha lista, por el medio que esta Comisión Nacional determine.

**ARTÍCULO 36. FIRMEZA TOTAL DE UNA LISTA DE ELEGIBLES.** La firmeza total de una *Lista de Elegibles* se produce cuando la misma tiene plenos efectos jurídicos para quienes la integran.

**ARTÍCULO 37. DESEMPATE EN LAS LISTAS DE ELEGIBLES.** Cuando dos o más aspirantes obtengan puntajes totales iguales en la conformación de la respectiva *Lista de Elegibles*, ocuparán la misma posición en condición de empatados. En estos casos, para determinar quién debe continuar con la verificación del cumplimiento de las otras condiciones requeridas para ser nombrado en período de prueba, tales como el *Programa de Inducción* previsto en el numeral 12.2 del artículo 12 y en el numeral 28.5 del artículo 28 ibidem, la DIAN deberá realizar el desempate, para lo cual se tendrán en cuenta los siguientes criterios, en su orden:

1. Con el aspirante que se encuentre en situación de discapacidad.
2. Con el aspirante que demuestre la calidad de víctima, conforme a lo descrito en el artículo 131 de la Ley 1448 de 2011.

*“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”.*

3. Con quien demuestre haber cumplido con el deber de votar en las elecciones inmediatamente anteriores, en los términos señalados en el artículo 2, numeral 3, de la Ley 403 de 1997.
4. Con quien haya realizado la Judicatura en las Casas de Justicia o en los Centros de Conciliación Públicos o como Asesores de los Conciliadores en Equidad, en los términos previstos en el inciso 2 del artículo 50 de la Ley 1395 de 2010.
5. Con quien haya obtenido el mayor puntaje en la *Prueba sobre Competencias Funcionales* o en el *Curso de Formación*, según proceda.
6. Con quien haya obtenido mayor puntaje en la *Prueba de Valoración de Antecedentes*.
7. Con quien haya obtenido mayor puntaje en la *Prueba sobre Competencias Conductuales o Interpersonales*.
8. La regla referida a los varones que hayan prestado el servicio militar obligatorio, cuando todos los empatados sean varones.
9. Finalmente, de mantenerse el empate, éste se dirimirá mediante sorteo con la citación de los interesados, de lo cual se deberá dejar la evidencia documental.

**ARTÍCULO 38. AUDIENCIA PÚBLICA PARA LA ESCOGENCIA DE VACANTE DE UN EMPLEO OFERTADO CON VACANTES LOCALIZADAS EN DIFERENTE UBICACIÓN GEOGRÁFICA.** En firme la respectiva Lista de Elegibles o la primera o primeras posiciones individuales en forma consecutiva, le corresponde a la DIAN programar y realizar la(s) audiencia(s) pública(s) de escogencia de vacante de un empleo ofertado con vacantes localizadas en diferente ubicación geográfica, de conformidad con el procedimiento establecido para estos fines en el Acuerdo No. CNSC-0166 de 2020, adicionado por el Acuerdo No. CNSC-0236 de la misma anualidad, o en las normas que los modifiquen o sustituyan.

**ARTÍCULO 39. RECOMPOSICIÓN AUTOMÁTICA DE UNA LISTA DE ELEGIBLES.** Es la reorganización de la posición que ocupan los elegibles en una *Lista de Elegibles* en firme, como consecuencia del retiro de uno o varios de ellos, en virtud del nombramiento en el empleo para el cual concursaron o de su exclusión de dicha lista, sin que deba emitirse otro acto administrativo que la modifique.

La posesión en un empleo de carácter temporal realizado con base en una *Lista de Elegibles* en firme, no causa el retiro de la misma.

**ARTÍCULO 40. VIGENCIA DE LAS LISTAS DE ELEGIBLES.** De conformidad con el artículo 34 del Decreto Ley 71 de 2020, las *Listas de Elegibles* resultantes de este proceso de selección tendrán una vigencia de dos (2) años, contados a partir de la fecha en que se produzca su firmeza.

**ARTÍCULO 41. USO DE LAS LISTAS DE ELEGIBLES.** El uso de las Listas de Elegibles atenderá a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 34 del Decreto Ley 71 de 2020, modificado por la Corte Constitucional en la Sentencia C-331 de 2022, esto es, que *“La[s] lista[s] de elegibles deberá[n] ser utilizada[s] en estricto orden descendente para proveer única y exclusivamente las vacantes que pudieren presentarse en los empleos que fueron ofertados como consecuencia del retiro del servicio del titular”.*

**ARTÍCULO 42. VIGENCIA.** El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición y publicación en el sitio web de la CNSC, enlace SIMO, de conformidad con lo dispuesto en el inciso final del artículo 33 de la Ley 909 de 2004.

### **PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dado en Bogotá D.C., 29 de diciembre de 2022

**SIXTA ZUÑIGA LINDAO**  
Comisionada  
Comisión Nacional del Servicio Civil

# Respuesta CSPE\_1962 - PQRS\_2024DP000023381\_PAOLA ANDREA SILVA VAN RONZELEN

co\_seleccion\_provisionempleo <co\_seleccion\_provisionempleo@dian.gov.co>

Mié 13/03/2024 4:14 PM

Para:pao.svr@hotmail.com <pao.svr@hotmail.com>

CC:Rodrigo Alfonso Bernal Parra <rbernalp@dian.gov.co>;Jenny Lorena Corredor Martinez <jcorredorm@dian.gov.co>

Bogotá D.C., 13 de marzo de 2024

Señora

**PAOLA ANDREA SILVA VAN RONZELEN**

[pao.svr@hotmail.com](mailto:pao.svr@hotmail.com)

**Ref.** Respuesta Solicitud –Empleos Analista IV / OPEC 198354

Respetada señora Paola.

Sea lo primero extenderle un fraternal saludo desde la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN; en atención a su solicitud, radicada con el número CSPE\_1962 - PQRS\_2024DP000023381, en la que plantea varios interrogantes relacionados con la distribución de los empleos dentro del Proceso de Selección DIAN 2022, damos respuesta en los siguientes términos, aclarando que la información fue tomada del Sistema de Información Institucional – Kactus.

*“**PRIMERA.** Solicito me sea indicado el total de cargos que tiene el empleo de Analista IV, Nivel técnico, Código 204, Grado 04, código de ficha TH-GH-2013 ubicados geográficamente en las ciudades de Cali, Bogotá, Pereira, Pasto y Barranquilla.”*

**Rta.** A continuación, se relaciona la información solicitada:

## EMPLEO ANALISTA IV / FICHA TH-GH-2013

Ciudad	Cantidad
Barranquilla	1
Bogotá	10
Cali	2
Pereira	5

Se aclara que en la ciudad de Pasto no registran empleos de Analista IV con código de ficha TH-GH-2013I.

La anterior información se entrega, sin perjuicio de los movimientos que dentro de la planta de personal y desde la Dirección General se realicen, dado su sistema de planta global y flexible.

*“**SEGUNDA.** Cuantos de los cargos citados en el Numeral 1 se encuentran provistos con funcionarios con derechos de carrera administrativa, cuantos se encuentran provistos con funcionarios en provisionalidad, cuantos provistos con funcionarios en encargo y cuantos se encuentran por proveer.”*

**Rta.**

Tipo de provisión	Cantidad
Vacancia definitiva ocupada en encargo	2
Vacancia temporal ocupada en encargo	1
Vacancia temporal ocupada en provisionalidad	2
Vacancia definitiva ocupada en provisionalidad	13

**“TERCERA.** *Requiero ser informado acerca de qué sucedió con las 9 (nueve) vacantes que existían en la Opec 198354 hasta el día 13 de febrero del presente año y cómo, específicamente, se realizó la provisión de estos 9 (nueve) cargos, anexando copia (formato pdf) del acto administrativo que lo soporta.”*

**Rta.** Sobre su inquietud debe aclararse, que los nueve (9) empleos de Analista IV ofertados con la OPEC 198354 continúan asignados a la misma OPEC, el cambio del cual fueron objeto se refiere a su ubicación geográfica dentro del Proceso de Selección DIAN 2022, tal y como se muestra a continuación:

UBICACIÓN INICIAL		NUEVA UBICACIÓN	
Ciudad	Cantidad	Ciudad	Cantidad
Barranquilla	1	Arauca	1
Bogotá D.C.	2	Barrancabermeja	1
Cali	2	Florencia	1
Pasto	1	Girardot	1
Pereira	3	Puerto Asís	1
<b>Total</b>	<b>9</b>	Quibdó	1
		San Andrés de Tumaco	1
		Villavicencio	1
		Yopal	1
		<b>Total</b>	<b>9</b>

**“CUARTO.** *Cuantos de los cargos citados en el numeral 1 se encuentran reportados en el plan de provisión de recursos humanos 2024, con medida de cobertura concurso público, y en el Plan Anual de Vacantes 2024, que determina las necesidades de personal y prevé su provisión.”*

**Rta.** En efecto, en el Plan Anual de Vacantes 2024 publicado en nuestra página web y al cual puede acceder desde el enlace <https://www.dian.gov.co/dian/entidad/PlanEvalInstitucional/3-Plan-Aual-de-Vacantes-2024.xlsx> se encuentra registrada la información de los empleos vacantes mencionados en la respuesta No. 1.

Vale aclarar, que la información registrada en el Plan Anual de Vacantes 2024 es con corte a 31 de diciembre de 2023, lo que comporta, que en el futuro se puedan presentar cambios que no se vean reflejados en el mismo, dados los movimientos normales que sufre la planta de personal (“...sistema de planta global y flexible consistente en un banco de cargos para todo el territorio nacional.” - artículo 7º del Decreto Ley 0927 de 2023)

**“QUINTO.** *Teniendo en cuenta el aviso informativo publicado por la Comisión Nacional del Servicio Civil el 13 de Febrero del 2024, solicito se me envíe copia (Formato PDF) del acto administrativo debidamente motivado donde se sustente de manera clara, detallada, expresa y dando cuenta de las motivaciones que explican “la necesidad del servicio”, citada como aplicación del parágrafo 5 del artículo 9 del acuerdo No. CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2022, por lo cual fueron reubicadas geográficamente las 9 (nueve) vacantes de la OPEC 198354 que inicialmente fueron ofertadas en las ciudades de Cali, Bogotá, Pereira, Pasto y*

*Barranquilla en la convocatoria DIAN 2022, que se rige por este mismo acuerdo, el anexo Técnico y el Acuerdo No. 24 del 15 de febrero del 2023.”*

**Rta.** Sobre el particular es pertinente recordar, que el Acuerdo № CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2022<sup>[1]</sup> dispuso en su Artículo 9º, Parágrafo 5º, que “*De conformidad con el artículo 24 del Decreto Ley 71 de 2020, “(...) en la convocatoria se indicará la ciudad o lugar geográfico de ubicación del empleo a proveer con sus respectivas vacantes, **sin perjuicio de la facultad de reubicación, cuando las necesidades del servicio así lo ameriten**”. Por consiguiente, en la OPEC que se publique en el sitio web de la CNSC, [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co), enlace SIMO, para las inscripciones a este proceso de selección, se especificará dicha información. Sin embargo, **se debe entender que dichas ubicaciones geográficas o sedes son meramente indicativas, por lo que la DIAN las puede cambiar en cualquier momento** de este proceso de selección sin que ello implique un cambio en la OPEC o en este Acuerdo, por lo tanto, es importante señalar que los aspirantes se inscriben para concursar por un empleo, no para una vacante en determinada ubicación geográfica o sede, pues la entidad cuenta con una **planta global de empleos**, en virtud de la cual se entiende que los participantes en este proceso de selección, con su inscripción, aceptan esta situación.” (Subrayado fuera del texto)*

El anterior enunciado tiene sustento en la reglamentación propia de la DIAN como Sistema Específico de Carrera Administrativa, en virtud de lo dispuesto en el artículo 4º de la Ley 909 de 2004, por lo que, es pertinente referirnos al artículo 7º del Decreto Ley 0927 de 2023, el cual señala que: “**La DIAN tendrá un sistema de planta global y flexible consistente en un banco de cargos para todo el territorio nacional, que serán distribuidos por el Director General entre las distintas dependencias de la entidad, atendiendo a las necesidades del servicio**”. (Negrilla fuera de texto); en tal sentido, la ubicación de los empleos en las seccionales / dependencias junto con sus denominaciones y respectivo perfil está asociado a las necesidades propias del servicio.

Sumado a lo anterior, se precisa que para cada uno de los empleos pueden existir diversos tipos de perfiles para diferentes procesos y subprocesos, tanto misionales como de apoyo, aspecto fundamental al momento de distribuir los mismos en las distintas dependencias.

Adicionalmente es importante resaltar, que la asignación de los empleos en las nuevas vacantes se realiza bajo el lineamiento de la Dirección General de reducir la brecha tributaria a menos de 1% del PIB, lo que demanda contar con un talento humano con capacidades técnicas que permitan soportar las diferentes etapas que se plantean para alcanzar este objetivo en cualquier parte del territorio nacional.

El análisis realizado por la Entidad en el año 2023 identificó la urgencia de fortalecer los procesos de inspección y control, gestión de deudas, atención al usuario, registro y la gestión de declaraciones y pagos. Además, resaltó la necesidad imperante de elevar la calidad del servicio con el objetivo de optimizar la ejecución de todos los trámites y servicios tributarios, aduaneros y cambiarios, así como los internacionales.

El enfoque principal de la asignación de los empleos es respaldar directamente los procesos que contribuyen a la reducción de la brecha tributaria y consolidar una planta mínima de personal que respalde la ejecución de las funciones asignadas a cada una de las dependencias, especialmente en las direcciones seccionales. La estrategia se centra en fortalecer las direcciones seccionales con mayor recaudo, tomando como referencia el recaudo del año 2022, donde la Dirección Operativa de Grandes Contribuyentes lideró con el 50,76%, seguida por la Dirección Seccional de Impuestos de Bogotá con el 14,07%, y la Dirección Seccional de Impuestos y Aduanas de Buenaventura con el 7,19%.

Por lo tanto, la asignación de los empleos en las nuevas vacantes se realiza considerando el sistema de planta global y flexible, que se traduce en un banco de cargos para todo el territorio nacional. Estos cargos se asignan en una dependencia o municipio específico según las necesidades de los procesos y del servicio. La asignación considera las competencias funcionales asignadas a cada dirección

seccional, la complejidad de los procesos y su participación en los procesos misionales, estratégicos, habilitantes y de aseguramiento.

Así mismo, tiene en cuenta el manual específico de requisitos y funciones, en particular las fichas de empleo aprobadas. Estas fichas determinan la ubicación e identificación de los empleos, es decir, los procesos y subprocesos asociados para el ejercicio de las funciones, el campo de aplicación, nivel central y/o seccional, y las dependencias donde es susceptible de ser ubicado el empleo. También se consideran variables como el nivel y grado de los empleos, buscando una variedad para facilitar la movilidad horizontal y vertical.

Todo lo anterior, comportó que desde la DIAN y especialmente en el año 2023, se llevarán a cabo procesos de identificación de movimientos en su planta de personal, algunos de ellos se vieron reflejados en los cambios de ubicación geográfica de empleos de los ofertados en el Proceso de Selección DIAN 2022, entre otros, los referidos en su solicitud.

Finalmente, vale aclarar que las necesidades del servicio de la administración tienen sustento suficiente en su misma naturaleza y funciones públicas emanadas de la constitución y la ley, por lo que, no está definido en el ordenamiento legal vigente, la obligación de realizar estudio técnico o acto administrativo alguno para determinar las necesidades del servicio que den cuenta de la procedencia o no de movimientos en la planta de personal (global y flexible).

En los anteriores términos, nos permitimos dar respuesta a su derecho de petición.

#### **Atentamente**

**DANNY HAIDEN LÓPEZ BERNAL**

[dlopezb2@dian.gov.co](mailto:dlopezb2@dian.gov.co)

Jefe Coordinación de Selección y Provisión del Empleo (A)

Subdirección de Gestión del Empleo Público

Carrera 7 No. 6C – 54 piso 8°

Nivel Central - Bogotá

[www.dian.gov.co](http://www.dian.gov.co)



**DIAN**

**Proyectó:** Rodrigo Bernal Parra – Gestor IV – Coordinación Selección y Provisión del Empleo

---

**[1]** *“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”*

“La Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN está comprometida con el Tratamiento legal, lícito, confidencial y seguro de sus datos personales. Consulte la Política de Tratamiento de Datos Personales en: [www.dian.gov.co](http://www.dian.gov.co)., donde puede conocer sus derechos constitucionales y legales, así como la forma de ejercerlos. Atenderemos todas las observaciones, consultas o reclamos en los canales de PQRS habilitados, contenidos en la Política de Tratamiento de Información de la DIAN. Si no desea recibir más comunicaciones por favor eleve su solicitud en los citados canales”

100202151 - 00403

Bogotá D.C., 20 de Diciembre de 2023.

Señores  
Comisión Nacional del Servicio Civil  
Atn. Dra. **Sixta Zúñiga Lindao**  
Comisionada  
[szuniga@cncs.gov.co](mailto:szuniga@cncs.gov.co)  
Atn. Dr. **Richard Francisco Rosero Burbano**  
Asesor Procesos de Selección  
[rrosero@cncs.gov.co](mailto:rrosero@cncs.gov.co)  
[atencionalciudadano@cncs.gov.co](mailto:atencionalciudadano@cncs.gov.co)

**Asunto:** Aplicación del parágrafo 5 del artículo 9 del Acuerdo CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2023 - Proceso de Selección DIAN 2022.

Cordial saludo, con los mejores deseos de salud, éxito y bienestar.

Desde el pasado 15 de febrero de 2023 se dio inicio al Proceso de Selección DIAN 2022 en las modalidades de ascenso e ingreso con la publicación del Acuerdo CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2023 *“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”*; proceso del cual, para la provisión de 4700 vacantes de manera definitiva, en el artículo 3° del acuerdo en mención, se define su estructura, así:

*“ARTÍCULO 3. ESTRUCTURA DEL PROCESO DE SELECCIÓN. El presente proceso de selección comprende:*

- Convocatoria y divulgación*
- Adquisición de Derechos de Participación e Inscripciones para el Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso.*
- Declaratoria de desierto el proceso de selección de vacantes ofertadas en la modalidad de Ascenso.*
- Ajuste de la OPEC del Proceso de Selección en la modalidad de Ingreso, para incluir las vacantes para las cuales se declaró desierto el Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso.*
- Adquisición de Derechos de Participación e Inscripciones para el Proceso de Selección en la modalidad de Ingreso.*
- Verificación de Requisitos Mínimos, en adelante VRM, de los participantes inscritos en cualquier modalidad de este proceso de selección.*
- Aplicación de pruebas a los participantes admitidos en cualquier modalidad de este proceso de selección.*
- Conformación y adopción de las Listas de Elegibles para los empleos ofertados en este proceso de selección. (...)”*

De la estructura indicada, de conformidad a Oficio con radicado 2023RS150777

del 16 de noviembre de 2023, la CNSC informó a la DIAN el cronograma de ejecución de dicho proceso de selección, el cual, finalizaría el 22 de febrero de 2024 una primera fase (Primer Operador) y el 28 de mayo de 2024 una segunda fase (Segundo operador); ambas fases, bajo el entendimiento de finalización por parte de dicho Órgano Colegiado con el envío a la DIAN de las listas de elegibles expedidas, según corresponda al proceso.

Al respecto, es del caso señalar que, el artículo 24 del Decreto Ley 071 de 2020<sup>1</sup> establece, entre otros, lo siguiente:

**“ARTÍCULO 24. Obligatoriedad de los concursos.** *El ingreso y el ascenso en los empleos públicos del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la DIAN, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 125 de la Constitución Política, se hará por concurso público.*

*El concurso se realizará para la provisión de empleos dentro de la planta global y flexible de la DIAN, en la convocatoria se indicará la ciudad o lugar geográfico de ubicación del empleo a proveer con sus respectivas vacantes, sin perjuicio de la facultad de reubicación, cuando las necesidades del servicio así lo ameriten. No obstante, en las reglas del proceso de selección se podrá indicar que la ubicación de los empleos se hará por escogencia en audiencia pública del lugar de la ubicación de la vacante y atendiendo al orden del mérito en la lista de elegibles; la audiencia se realizará de manera previa al nombramiento en periodo de prueba.”* (Negrilla y subrayado fuera del texto)

En coherencia, en el marco del proceso de selección indicado, con la expedición del Acuerdo CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2023, se configura lo citado previamente, en específico con lo dispuesto en el parágrafo 5 del artículo 9:

**“PARÁGRAFO 5.** *De conformidad con el artículo 24 del Decreto Ley 71 de 2020, “(…) en la convocatoria se indicará la ciudad o lugar geográfico de ubicación del empleo a proveer con sus respectivas vacantes, sin perjuicio de la facultad de reubicación, cuando las necesidades del servicio así lo ameriten”. Por consiguiente, en la OPEC que se publique en el sitio web de la CNSC, [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co), enlace SIMO, para las inscripciones a este proceso de selección, se especificará dicha información. Sin embargo, se debe entender que dichas ubicaciones geográficas o sedes son meramente indicativas, por lo que la DIAN las puede cambiar en cualquier momento de este proceso de selección sin que ello implique un cambio en la OPEC o en este Acuerdo, por lo tanto, es importante señalar que los aspirantes se inscriben para concursar por un empleo, no para una vacante en determinada ubicación geográfica o sede, pues la entidad cuenta con una planta global de empleos, en virtud de la cual se entiende que los participantes en este proceso de selección, con su inscripción, aceptan esta situación.”* (Negrilla y subrayado fuera del texto)

Por otro lado, mediante Decreto 0419 de 2023 el Gobierno Nacional aprobó la ampliación de la planta de personal de la entidad en 10.207 nuevas vacantes, las cuales, en virtud del Decreto 0927 de 2023, se encuentran proveyendo mediante el uso de listas de elegibles. Cabe señalar que, ante la ampliación de la planta, la modificación del sistema específico de carrera administrativa y el inicio de un

<sup>1</sup> Norma de aplicación para la expedición del Acuerdo 008 de 2022.




posible rediseño institucional, se adelantó el estudio de distribución de la planta, identificando la necesidad de realizar ajustes en la distribución de las vacantes ofertadas en la convocatoria No. 2022, con el fin de atender las nuevas responsabilidades y compromisos institucionales.

Así las cosas, en aplicación del párrafo 5 del artículo 9 del Acuerdo CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2023 en coherencia con lo establecido en el artículo 24 del Decreto Ley 071 de 2020, y dada la apremiante necesidad del servicio para algunos empleos convocados en el proceso en comento, de manera respetuosa solicitamos se viabilice la posibilidad de adelantar un ajuste dentro del proceso de selección DIAN 2022 en la modalidad de ingreso para las OPEC y en las características que se relacionan en el cuadro anexo, que se detalla con mayor detenimiento en archivo Excel, precisando que, para el proceso de selección DIAN 2022 en la modalidad de ascenso no se efectuará ninguna modificación.

Se resalta que, los cambios efectuados sólo afectan la distribución de las vacantes en la ciudad o lugar geográfico registrado en el SIMO para la fecha de publicación del proceso, más no en la cantidad ofertadas por OPEC; razón por la cual, comedidamente solicitamos la habilitación de la plataforma SIMO para realizar los cambios correspondientes en las OPEC indicadas.

Por lo anteriormente expuesto, quedamos al tanto de sus comentarios.

Atentamente,

  
**Luz Nayibe López Suárez**  
Directora de Gestión Corporativa

**Preparó:** Bernardo Porras Gómez - Coordinación de Selección y Provisión del Empleo  
**Revisó:** Danny Haiden López Bernal – Jefe de la Coordinación de Selección y Provisión del Empleo (A)  
**Aprobó:** Jaime Elkim Muñoz Riaño – Subdirector de Gestión del Empleo Público  
**Revisó:** Diego Mauricio Mantilla Chaustre – Dirección de Gestión Corporativa  
**Aprobó:** Guillermo Alberto Sinisterra Paz – Director de Gestión de Estratégica y Analítica

PLAN ANUAL DE VACANTES DIAN.

AÑO 2022:

<https://www.dian.gov.co/dian/entidad/PlanEvaluInstitucional/4.%20Plan%20Anual%20de%20Vacantes%202022.xlsx>

AÑO 2023:

<https://www.dian.gov.co/dian/entidad/PlanEvaluInstitucional/3.%20Plan%20Anual%20de%20Vacantes%202023.xlsx>

AÑO 2024:

<https://www.dian.gov.co/dian/entidad/PlanEvaluInstitucional/3-Plan-Aual-de-Vacantes-2024.xlsx>



REPÚBLICA DE COLOMBIA



**CNSC**  
COMISIÓN NACIONAL  
DEL SERVICIO CIVIL  
Igualdad, Mérito y Oportunidad

**RESOLUCIÓN No 7335**  
**12 de marzo de 2024**



**2024RES-400.300.24-023412**

*“Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer nueve (9) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado ANALISTA IV, Código 204, Grado 4, identificado con el Código OPEC No. 198354, diferente al Nivel Profesional del 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 - Ingreso”*

**LA COMISIONADA NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL**

En uso de las facultades conferidas en el artículo 130 de la Constitución Política y, en especial, las establecidas en el numeral 28.4 del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020, en el artículo 32 del Acuerdo No CNT2022AC000008 de 2022, y el numeral 18 del artículo 14 del Acuerdo No. 75 de 2023,  
y

**CONSIDERANDO:**

Que el artículo 125 de la Constitución Política establece que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera, salvo las excepciones allí previstas, y que 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 las calidades de los aspirantes.

Que complementariamente, el artículo 130 superior dispone que *“Habrá una Comisión Nacional del Servicio Civil responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tengan carácter especial”*.

Que en concordancia con los anteriores preceptos, el artículo 7 de la Ley 909 de 2004, establece que la Comisión Nacional del Servicio Civil, en adelante CNSC, *“(…) es un órgano de garantía y protección del sistema de mérito en el empleo público (...), de carácter permanente de nivel nacional, independiente de las ramas y órganos del poder público, dotada de personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio (...), [que] con el fin de garantizar la plena vigencia del principio de mérito en el empleo público (...), (...) actuará de acuerdo con los principios de objetividad, independencia e imparcialidad”*.

Que de conformidad con el artículo 11, literales c), e) e i) de la Ley 909 de 2004, le corresponde a la CNSC, entre otras funciones, *“c) Elaborar las convocatorias a concurso para el desempeño de empleos públicos de carrera, de acuerdo con los términos y condiciones que establezcan la presente ley y el reglamento”, “e) Conformar, organizar y manejar el Banco Nacional de Listas de Elegibles (...)” e “i) Realizar los procesos de selección para el ingreso al empleo público a través de las universidades públicas o privadas o instituciones de educación superior, que contrate para tal fin”*.

*“Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer nueve (9) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado ANALISTA IV, Código 204, Grado 4, identificado con el Código OPEC No. 198354, diferente al Nivel Profesional del 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 - Ingreso”*

Que el artículo 4 de la Ley antes referida define los *Sistemas Específicos de Carrera Administrativa*, entre los cuales incluye el que rige para la Unidad Administrativa Especial de Impuestos y Aduanas Nacionales, en adelante DIAN, como *“(…) aquellos que en razón a la singularidad y especialidad de las funciones que cumplen las entidades en las cuales se aplican, contienen regulaciones específicas para el desarrollo y aplicación de la carrera administrativa en materia de ingreso (...), ascenso (...) y se encuentran consagradas en leyes diferentes a las que regulan la función pública”*, cuya administración y vigilancia le corresponde a la CNSC, competencia confirmada por la Corte Constitucional en la Sentencia C-1230 de 2005, M.P. Rodrigo Escobar Gil y, en particular para el Sistema Específico de Carrera Administrativa de la DIAN, por los artículos 7.1 y 8 del Decreto Ley 71 de 2020.

Que en virtud de lo expuesto, el artículo 24 del Decreto Ley 71 de 2020, en concordancia con sus artículos 25 al 27, dispone que *“El ingreso y el ascenso en los empleos públicos del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la DIAN, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 125 de la Constitución Política, se hará por concurso público”*, el cual debe realizar la CNSC, en concordancia con los artículos 3.3, 18, 22.1, parágrafo del 27 y artículos 28 al 35 *ibidem*.

Que, en observancia de las citadas normas, la CNSC expidió el Acuerdo No. CNT2022AC000008 de 2022, modificado parcialmente por el Acuerdo No. 24 de 2023, *“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”*.

Que el artículo 32 del referido Acuerdo No. CNT2022AC000008 de 2022, dispone:

*De conformidad con las disposiciones del numeral 28.4 del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020, la CNSC conformará y adoptará, en estricto orden de mérito, las Listas de Elegibles para proveer las vacantes definitivas de los empleos ofertados en el presente proceso de selección, con base en la información de los resultados definitivos registrados en SIMO para cada una de las pruebas aplicadas, debidamente ponderados. Además, en aplicación del artículo 28, numeral 28.3, literal b, *ibidem*, “Tendrá el derecho a integrar la lista de elegibles (...) quien obtenga un puntaje total aprobatorio que, en ningún caso, sea inferior al setenta por ciento (70%) del máximo posible en el concurso (...)” y, en virtud del precitado Parágrafo 2 del artículo 2.2.18.6.1 del Decreto 1083 de 2015, sustituido por el artículo 3 del Decreto 770 de 2021, es condición para integrar la Lista de Elegibles haber aprobado los aludidos Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicofísicas.*

Que los artículos 40 y 41 *ibidem*, se establece:

**ARTÍCULO 40. VIGENCIA DE LAS LISTAS DE ELEGIBLES.** *De conformidad con el artículo 34 del Decreto Ley 71 de 2020, las Listas de Elegibles resultantes de este proceso de selección tendrán una vigencia de dos (2) años, contados a partir de la fecha en que se produzca su firmeza.*

**ARTÍCULO 41. USO DE LAS LISTAS DE ELEGIBLES.** *“(…) “La[s] lista[s] de elegibles deberá[n] ser utilizada[s] en estricto orden descendente para proveer única y exclusivamente las vacantes que pudieren presentarse en los empleos que fueron ofertados como consecuencia del retiro del servicio del titular”.*

Que, el Decreto Ley 927 de 2023, *“Por el cual se modifica el Sistema Específico de Carrera de los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial -DIAN y la regulación de la regulación de la administración y gestión de su talento humano”*, dispone en sus artículos 36 y 152 que:

**ARTÍCULO 36. USO DE LISTA DE ELEGIBLES.** *Una vez provistos los empleos objeto del concurso, la lista de elegibles tendrá una vigencia de un (1) año, contado a partir de su firmeza.*

*“Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer nueve (9) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado ANALISTA IV, Código 204, Grado 4, identificado con el Código OPEC No. 198354, diferente al Nivel Profesional del 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 - Ingreso”*

---

(...)

*PARÁGRAFO TRANSITORIO. En aplicación de los principios de economía, sostenibilidad fiscal y austeridad del gasto, las listas de elegibles resultantes de los concursos realizados en virtud del párrafo transitorio del artículo 32 del Decreto-Ley 071 de 2020, luego de que los empleos ofertados sean provistos en estricto orden de méritos, deberán ser utilizadas dentro del término de su vigencia para proveer vacantes generadas con posterioridad a las convocatorias, así como aquellas derivadas de la ampliación de la planta de personal, siempre y cuando los requisitos del empleo sean los mismos y sus funciones iguales o equivalentes.*

*El proceso de selección cuya convocatoria y reglas se encuentran establecidas en el Acuerdo No. CNT2022AC000008 del 29 de diciembre de 2022, seguirá su curso con independencia de la etapa en que se encuentre y, una vez conformada la lista de elegibles, esta deberá ser utilizada dentro del término de su vigencia para proveer las vacantes ofertadas y aquellas que se generen con posterioridad derivadas de la ampliación de la planta de personal, siempre y cuando los requisitos del empleo sean los mismos y sus funciones iguales o equivalentes.*

*En todo caso, las listas de elegibles a que hace referencia el presente párrafo transitorio no podrán utilizarse si el empleo público se encuentra provisto mediante encargo o provisionalidad. Estos cargos públicos deberán ser ofertados en una nueva convocatoria aplicando las reglas previstas en este Decreto-Ley.*

(...)

**ARTÍCULO 152. VIGENCIA Y DEROGATORIAS.** *El presente Decreto-Ley rige a partir de la fecha de su publicación en el diario oficial y deroga en su totalidad el Decreto-Ley 071 de 2020 y los artículos 18, 19 y 20 del Decreto-Ley 1072 de 1999.*

*Las derogatorias aquí previstas no generarán la pérdida de fuerza ejecutoria de las listas de elegibles resultantes de los concursos realizados en virtud del párrafo transitorio del artículo 32 del Decreto-Ley 071 de 2020 y por lo tanto podrán ser utilizadas aplicando las reglas contenidas en el párrafo transitorio del artículo 36 del presente cuerpo normativo.*

Que la CNSC, en el marco del Proceso de Selección DIAN 2022, ha adelantado y culminado con éxito las fases de i) Convocatoria y divulgación, ii) Adquisición de Derechos de Participación e Inscripciones para el proceso de selección en las modalidades de ascenso e ingreso, iii) Verificación de los Requisitos Mínimos (...) y iv) Aplicación de las pruebas de selección, de manera que ya fueron publicados, en el Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad – SIMO, los resultados consolidados de las pruebas aplicadas, así como los resultados de los Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicofísicas.

Que el numeral 18 del artículo 14 del Acuerdo No. 75 de 2023, dispone que es función de los Despachos de los Comisionados: *“Expedir los actos administrativos para conformar y adoptar, modificar, aclarar o corregir las Listas de Elegibles de los procesos de selección a su cargo (...), de conformidad con la normatividad vigente”.*

En mérito de lo expuesto,

#### **RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.** Conformar y adoptar la Lista de Elegibles para proveer nueve (9) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado ANALISTA IV, Código 204, Grado 4, identificado con el Código OPEC No. 198354, del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la

“Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer nueve (9) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado ANALISTA IV, Código 204, Grado 4, identificado con el Código OPEC No. 198354, diferente al Nivel Profesional del 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 - Ingreso”

Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN, ofertado con Proceso de Selección DIAN 2022 - en la modalidad de Ingreso, así:

POSICIÓN	TIPO DE DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN	No. DE DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN	NOMBRES	APELLIDOS	PUNTAJE
1	CC	1136885642	LAURA CATHERINE	TAMAYO BOHÓRQUEZ	89.51
2	CC	53041936	SANDRA MILENA	GUATAQUIRA PICO	88.56
3	CC	80076342	JAIME ALBERTO	MORALES ORJUELA	87.05
4	CC	72226389	DIEGO FERNANDO	CARDOZA	85.01
5	CC	1085259525	JHON SERAFIN	ORDOÑEZ BURBANO	84.75
6	CC	38556040	KATHERIN	ENCISO AGUIRRE	84.67
7	CC	1130633581	PAOLA ANDREA	SILVA VAN RONZELEN	84.31
8	CC	1088280794	CATALINA	ISAZA CARDONA	84.12
9	CC	1053799421	VALENTINA	BENAVIDES ZULUAGA	83.90
10	CC	1098722349	SILVIA JULIANA	RAMIREZ BARAJAS	83.55
10	CC	9870781	JULIAN ANDRES	ROJAS ALZATE	83.55
11	CC	38015520	NURY ESPERANZA	DÍAZ LIZCANO	83.54
12	CC	25170535	NORMA MILENA	PINEDA OROZCO	83.52
13	CC	1088311694	ELMILTON NORBEY	TAPASCO GUARUMO	83.43
14	CC	1030578144	ANGELA DEL PILAR	BELTRAN VELANDIA	83.41
15	CC	14639877	ANDRES	RODRIGUEZ ALONSO	83.26
16	CC	27090403	ALEJANDRA	BACCA RODRIGUEZ	83.02
17	CC	1038112541	LUIS FELIPE	PERALTA TAPIA	82.84
18	CC	38795133	JULIANA	SANCHEZ GIL	82.72
19	CC	18514699	OSCAR JULIAN	SARMIENTO SANCHEZ	82.60
20	CC	1093212217	DIANA CAROLINA	TABARES HERRERA	82.57
21	CC	38871224	VICTORIA EUGENIA	LOZANO SALCEDO	82.56
22	CC	1124216770	YERSSON BLADIMIR	BARRAGÁN RODRIGUEZ	81.92
23	CC	1088312133	VANESSA	GIRALDO LOPEZ	81.78
24	CC	14895428	WILLIAM ALBERTO	MURILLO RAMIREZ	81.74
24	CC	1018430365	MONICA JULIANA	SIERRA GUTIERREZ	81.74
25	CC	1087991684	LEIDY DIANA	ZAPATA ZAPATA	81.71
26	CC	1032378128	BLEIDY MARCELA	HERRERA MAYORGA	81.70
26	CC	1061371869	DANIA PAOLA	ESCOBAR VELASQUEZ	81.70
27	CC	52454205	OLINDA MARIA	BARROS	81.67
28	CC	1144139774	ANGIE LORENA	PEÑA REYES	81.61
29	CC	25175611	GLORIA JULIETA	NOREÑA CASTILLO	81.51
30	CC	1022325000	LEYDI VANESSA	MARQUEZ GONZALEZ	81.46
31	CC	31426130	AURA MARIA	RAMIREZ HERNANDEZ	81.39
32	CC	10388458	JESUS MARIA	PIEDRAHITA SOLIS	81.26
33	CC	1116260508	ALEXANDER	LOZANO RESTREPO	81.20
34	CC	52440134	YADI DURLEY	DIAZ RODRIGUEZ	81.03
35	CC	24716852	ARLIGNE MARYBEL	RODRIGUEZ HENAO	81.01
36	CC	72238742	DOUGLAS ALBERTO	FERREIRA MEZA	80.96
37	CC	42129463	GLORIA YANETH	VELEZ DIAZ	80.87
38	CC	11807738	IGOR	MOSQUERA MORENO	80.86
39	CC	30239508	YENNY	CAMARGO GIRALDO	80.80
40	CC	53117733	SANDRA MILENA	LOAIZA MORA	80.75
41	CC	1113780854	ALEJANDRO	MEJÍA BARRIOS	80.73
41	CC	21429322	SANDRA MILENA	ZAPATA LOPERA	80.73

*“Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer nueve (9) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado ANALISTA IV, Código 204, Grado 4, identificado con el Código OPEC No. 198354, diferente al Nivel Profesional del 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 - Ingreso”*

POSICIÓN	TIPO DE DOCUMENTACIÓN	No. DE DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN	NOMBRES	APELLIDOS	PUNTAJE
42	CC	1088277935	LEIDY MARYEN	HERRERA SERNA	80.68
43	CC	1085266580	DEYSY NATALIA	BASTIDAS ROSERO	80.65
44	CC	80188668	ZAMIR NAIR	VARGAS LOZANO	80.63
44	CC	98379171	SILVIO GERMAN	MONTENEGRO MARTINEZ	80.63
45	CC	34330995	LEIDY JOHANNA	RUIZ QUINA	80.56
45	CC	30337117	PAULA ANDREA	RABELLY POSADA	80.56
46	CC	70756767	LUIS FERNANDO	ZAPATA ATEHORTUA	80.52
47	CC	39567137	DORIS ANGELA	MUR VÁSQUEZ	80.50
47	CC	1112618314	BETCY LISSANA	FRANCO DELGADO	80.50
48	CC	1085251610	LUCY MERCEDES	ASCUNTAR	80.35
49	CC	1018444324	SONIA CONSTANZA	GARCIA TORO	80.32
50	CC	1033739066	YINETH PAOLA	MACHADO VERGARA	80.29
51	CC	31600755	DEICY	POTES IBARGUEN	80.19
52	CC	53049118	CONSTANZA	CHOCONTA UMBARILA	80.09
53	CC	29663514	DIANA CECILIA	HAMANN BETANCOURT	80.01
54	CC	59831918	ANA MILENA	ROSETO UNIGARRO	79.93
55	CC	1143829298	GERMAN ANDRES	BARRIOS ORTEGA	79.70
56	CC	1045689876	MERCEDES MARIA	ARROYO OLIVERA	79.65
57	CC	27082053	ANA LUCIA	PANTOJA HURTADO	79.64
58	CC	53161683	ANGELA MARIA	DIAZ MEDINA	79.46
59	CC	40216400	LUZ MARINA	PATIÑO RODRIGUEZ	79.36
60	CC	1143949626	ALBA LUCIA	COLLAZOS HERNANDEZ	79.20
61	CC	1088242081	CINDY JOHANNA	TABARES TORO	79.11
62	CC	52909488	DEISY	ANGULO AGUDELO	79.09
63	CC	28559381	JULY MARCELA	OVIEDO REYES	79.06
64	CC	1085250386	YULY VIVIANA	ROSETO ENRIQUEZ	79.05
65	CC	1088029534	DIANA CAROLINA	VELEZ GONZALEZ	79.04
66	CC	1094944173	LADY JOHANA	MOSQUERA HERRERA	78.96
66	CC	1050956619	ERIKA PATRICIA	MARIN RODRIGUEZ	78.96
67	CC	59833330	MONICA JACKELINE	CALPA MARTINEZ	78.90
68	CC	1120371491	RAMIRO ANDREY	MARIN DIAZ	78.88
69	CC	65698464	YOLIMA	MURILLO ORTIZ	78.82
70	CC	27090908	MARY LUZ	GARCIA SANCHEZ	78.79
71	CC	14139511	REINEL	GUZMAN MENDOZA	78.78
72	CC	37010846	ANA LUCIA	CORAL DOMINGUEZ	78.74
73	CC	52128671	MARIA YAMILE	RODRIGUEZ HERNANDEZ	78.64
74	CC	41183082	CLAUDIA ESMAIRA	ARCINIEGAS JOJOA	78.62
75	CC	52213548	MARISOL	RODRIGUEZ BARACALDO	78.58
76	CC	34331172	JENNY PAOLA	PALECHOR ASTAIZA	78.55
77	CC	42127958	ANGELICA MARIA	SALAZAR ARANGO	78.31
78	CC	80016306	RAFAEL	GALVIS LOPEZ	78.25
79	CC	16377411	RONALD DUVIAN	GRAJALES LOPEZ	78.10
80	CC	53032873	LEIDY JOHANNA	GRAJALES MESA	78.08
81	CC	53105950	ANGELA LILIANA	ROJAS MAYORGA	77.94
82	CC	42012856	ELSA MARIA	VALENCIA MARTINEZ	77.76
83	CC	1088261526	CRISTINA	BAEZ FRANCO	77.60
84	CC	18614419	GUSTAVO ADOLFO	CORREA SANTA	77.56
85	CC	1081792430	NINI CAROLINA	MENDOZA JARABA	77.36

*“Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer nueve (9) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado ANALISTA IV, Código 204, Grado 4, identificado con el Código OPEC No. 198354, diferente al Nivel Profesional del 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 - Ingreso”*

POSICIÓN	TIPO DE DOCUMENTACIÓN	No. DE DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN	NOMBRES	APELLIDOS	PUNTAJE
86	CC	1013648422	ANGIE CAROLINA	CASALLAS HERNANDEZ	77.35
86	CC	1088311593	PAOLA ANDREA	URREGO MONTES	77.35
87	CC	66864636	LILIANA DEL SOCORRO	OREJUELA GOMEZ	77.34
88	CC	1022955167	MARIA DE LOS ANGELES	DELGADO GUACANEME	77.28
89	CC	29352716	ANYELA PATRICIA	OSSA LARA	77.24
90	CC	75088493	CAMILO ANDRES	HERNANDEZ BARRERO	77.11
91	CC	52976317	JENNY BRICEIDA	CARO SANTANA	77.06
92	CC	36752982	DILSA MILENY	ORTEGA JURADO	77.03
92	CC	14623620	JOSE ISRAEL	GONZALEZ GARCIA	77.03
93	CC	36954840	MONICA MARIBEL	ESCOBAR PEREZ	77.01
94	CC	38610293	LEIDY JOHANNA	TEJEDA MESA	76.90
95	CC	42089134	OLGA LUCIA	GUTIERREZ ARENAS	76.64
96	CC	9697391	JUAN DAVID	AGUDELO ROBLEDO	76.63
97	CC	67022480	YUDY	VALENCIA GUTIERREZ	76.57
98	CC	52730125	YENNY EDITH	SANCHEZ MORENO	76.26
99	CC	13376654	ALEXANDER	MATEUS PERDOMO	75.98
100	CC	66729139	LUZ MARY	SEGURA SANCHEZ	75.83
101	CC	5657104	FREDY	DIAZ ARENAS	75.43
102	CC	1108828196	DANIEL ALEJANDRO	ARIAS GARZÓN	75.30
103	CC	1016030629	DAYANA GYSED	GALINDO MARTIN	75.29
104	CC	98385555	LEONARDO	VILLARREAL RIVAS	75.28
105	CC	1064426450	DIANA CAROLINA	TORRES SANCHEZ	75.25
106	CC	52385629	MARIA CRISTINA	REYES BONILLA	74.95
107	CC	79747160	CESAR AUGUSTO	RUIZ HERRERA	74.94
108	CC	1111805417	ANDRES CAMILO	MARTINEZ REINA	74.91
109	CC	38472487	CYNTHIA CATHERINE	DIAZ QUIÑONES	74.55
109	CC	51827887	YOLANDA	CHAVARRIO QUESADA	74.55
110	CC	24729829	CENaida	LOPEZ SALAZAR	74.50
111	CC	91524146	EDUARD	SERRANO REYES	74.43
112	CC	1113780645	YULI ANDREA	TORO ZAPATA	74.37
113	CC	1004626451	JULIÁN ANDRÉS	MEDINA CARDONA	74.32
114	CC	6387176	CHRISTIAN ANDRES	DIAZ ROBAYO	74.12
115	CC	1010032100	KARINA ANDREA	SALCEDO MORALES	73.88
116	CC	1118295892	DEISY LILIANA	VILLACORTE GONZALEZ	73.75
117	CC	1110516645	JENNIFER LILIANA	DELGADILLO CALDERON	73.65
118	CC	53002730	DIANA CAROLINA	ROJAS GALÁN	73.59
119	CC	76334407	EDER JESUS	MUÑOZ GARCES	73.47
120	CC	20995825	SANDRA JUDITH	GONZALEZ GONZALEZ	73.45
121	CC	59861458	YANIXA	RIASCOS MARTINEZ	73.30
122	CC	31434397	MONICA JOHANNA	GOMEZ DUQUE	73.17
123	CC	66660002	NANCY ESTHER	MURILLO ZUÑIGA	73.16
124	CC	36950962	SANDRA XIMENA	JIMENEZ CORDOBA	72.95
125	CC	52815746	DIANA MARCELA	RAMIREZ	72.67
126	CC	1117517444	LEIDY YOANA	SEGURA PEÑA	72.61
127	CC	1022956904	ANA YULISA	RUIZ RENTERIA	72.26
128	CC	1087491324	SARA VALENTINA	MARIN BETANCUR	71.72
129	CC	6390162	CARLOS JULIO	SANCHEZ JURADO	71.32
130	CC	1144161743	MARIA JENNIFER	MOSQUERA GARCES	71.14



*“Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer nueve (9) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado ANALISTA IV, Código 204, Grado 4, identificado con el Código OPEC No. 198354, diferente al Nivel Profesional del 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 - Ingreso”*

POSICIÓN	TIPO DE DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN	No. DE DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN	NOMBRES	APELLIDOS	PUNTAJE
131	CC	1085279339	JOSE LUIS	BENAVIDES ARTEAGA	71.08
132	CC	6229388	JHON JAIRO	MAYA BANGUERO	70.57
133	CC	94387736	JAIDER ENRIQUE	GUTIERREZ RAMIREZ	70.48

**ARTÍCULO SEGUNDO.** Los aspirantes que sean nombrados con base en la Lista de Elegibles de que trata la presente Resolución, deberán cumplir los requisitos exigidos para el empleo en la Constitución, la ley, los reglamentos y el Manual Específico de Requisitos y Funciones con base en el cual se realizó este proceso de selección, los que serán acreditados al momento de tomar posesión del mismo.

**PARÁGRAFO.** De conformidad con el artículo 36 del Decreto Ley 71 de 2020, en concordancia con el artículo 2.2.5.1.5 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 1º del Decreto 648 de 2017, el numeral 2 del artículo 6 de la Ley 2097 de 2021 y los artículos 4º y 5º de la Ley 190 de 1995, corresponde al nominador, antes de realizar los respectivos nombramientos y de proceder con las correspondientes posesiones, verificar y certificar que los elegibles cumplen los requisitos exigidos para el empleo a proveer, según la Constitución, la ley, los reglamentos y el Manual Específico de Requisitos y Funciones utilizado para la realización de este proceso de selección y verificar los Antecedentes Fiscales, Disciplinarios y Judiciales de tales elegibles, dejando las constancias respectivas.

**ARTÍCULO TERCERO.** En los términos del artículo 11, numeral 11.2, del Decreto Ley 71 de 2020, en concordancia con el artículo 14 del Decreto Ley 760 de 2005, dentro de los cinco (5) días siguientes a la publicación de esta Lista de Elegibles, la Comisión de Personal del Nivel Central de la DIAN, podrá solicitar a la CNSC, exclusivamente a través del SIMO, en forma motivada, la exclusión de esta lista de la persona o personas *“(…) que hubieren sido incluidas sin reunir los requisitos exigidos en las respectivas convocatorias, o con violación a las leyes, o los reglamentos que regulan el Sistema Específico de Carrera Administrativa”* de la entidad.

Las solicitudes de esta clase que se reciban por un medio diferente al indicado en el Acuerdo de este proceso de selección, no serán tramitadas.

Recibida una solicitud de exclusión que reúna todos los requisitos anteriormente indicados, la CNSC iniciará la actuación administrativa de que trata el artículo 16 del Decreto Ley 760 de 2005, la que comunicará por escrito al aspirante interesado mediante una alerta en SIMO o al correo electrónico registrado en este aplicativo con su inscripción, para que, si así lo considera, intervenga en la misma. De no encontrarla ajustada a estos requisitos o por órgano diferente a la Comisión de Personal, será rechazada o se abstendrá de iniciar la referida actuación administrativa.

Igualmente, de conformidad con el artículo 15 del Decreto Ley 760 de 2005, la exclusión de un aspirante de esta lista de elegibles podrá proceder de oficio o a petición de parte, cuando se compruebe que su inclusión obedeció a error aritmético en los puntajes obtenidos en las distintas pruebas aplicadas y/o en la ponderación y/o sumatoria de estos puntajes.

**ARTÍCULO CUARTO.** De conformidad con lo establecido en el artículo 35 del Acuerdo de este proceso de selección, *“Las Listas de Elegibles podrán ser modificadas por la CNSC, de oficio o a petición de parte, adicionándola con una o más personas o reubicándola(s), cuando compruebe que hubo error, de*

*“Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer nueve (9) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado ANALISTA IV, Código 204, Grado 4, identificado con el Código OPEC No. 198354, diferente al Nivel Profesional del 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 - Ingreso”*

---

*conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 del Decreto Ley 760 de 2005”.*

**ARTÍCULO QUINTO.** El Nombramiento y Período de Prueba, son de exclusiva competencia del nominador, etapas que deben seguir las reglas establecidas en la normativa vigente sobre la materia, así como, las disposiciones contenidas en el Acuerdo de este proceso de selección.

**ARTÍCULO SEXTO.** La Lista de Elegibles conformada y adoptada mediante la presente Resolución, tendrá una vigencia de dos (2) años, contados a partir de la fecha en que se produzca su firmeza total, conforme lo establecen los artículos 36 y 40 del Acuerdo de este proceso de selección, en aplicación del inciso primero del artículo 34 del Decreto Ley 71 de 2020.

**ARTÍCULO SÉPTIMO.** De conformidad con las disposiciones del artículo 36 del Decreto Ley 927 de 2023, la presente Lista de Elegibles podrá ser utilizada, *“(…) dentro del término de su vigencia (…) para proveer las vacantes ofertadas y aquellas que se generen con posterioridad derivadas de la ampliación de la planta de personal, siempre y cuando los requisitos del empleo sean los mismos y sus funciones iguales o equivalentes”.*

**ARTÍCULO OCTAVO.** En firme la respectiva Lista de Elegibles o la primera o primeras posiciones individuales en forma consecutiva, le corresponde a la DIAN programar y realizar la(s) audiencia(s) pública(s) de escogencia de vacante de un empleo con vacantes localizadas en diferente ubicación geográfica, de conformidad con el procedimiento establecido para estos fines en el Acuerdo CNSC No. CNSC-0166 de 2020, adicionado por el Acuerdo No. CNSC-0236 de la misma anualidad, o en las normas que los modifiquen o sustituyan.

**ARTÍCULO NOVENO.** Publicar el presente acto administrativo en el sitio web de la CNSC, [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co), enlace Banco Nacional de Listas de Elegibles, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 33 del Acuerdo de este proceso de selección, en concordancia con el inciso tercero del artículo 33 de la Ley 909 de 2004.

**ARTÍCULO DÉCIMO.** La presente Resolución rige a partir de las fechas de firmeza de las posiciones de los aspirantes en esta Lista de Elegibles o de su firmeza total, según sea el caso, y contra la misma no procede recurso alguno.

Dada en Bogotá D.C., 12 de marzo de 2024

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**



**SIXTA ZUÑIGA LINDAO**  
PRESIDENTE

*“Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer nueve (9) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado ANALISTA IV, Código 204, Grado 4, identificado con el Código OPEC No. 198354, diferente al Nivel Profesional del 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 - Ingreso”*

---

Revisó: María Virginia Gómez Higuera – Abogada contratista Proceso de Selección DIAN 2022.

Diana C. Figueroa Meriño – Asesora Despacho Comisionada Sixta Zúñiga Lindao.

Proyectó: Yivi Yohana Gaona Galeano – Abogada contratista Proceso de Selección DIAN 2022.



20201000000087

Bogotá D.C., 09-04-2020

## CIRCULAR EXTERNA Nº 0008 DE 2020

**PARA:** Representantes Legales y Jefes de Unidades de Personal de las entidades del Sistema General de Carrera Administrativa, de los Sistemas Específicos y Especiales de Creación Legal.

**ASUNTO:** Consulta y Aceptación de los términos y condiciones de uso del Sistema para la Igualdad el Mérito y la Oportunidad "SIMO", Módulo OPEC.

El sitio web SIMO es un sistema de información que brinda a la ciudadanía acceso a la información sobre los concursos de méritos para acceder a los Sistemas General y Específicos de Carrera Administrativa que administra y vigila la Comisión Nacional del Servicio Civil. En este marco de apoyo, se creó un módulo específico del sitio web que le permite a las entidades públicas reportar, en el momento en que se generen, las vacantes definitivas de los empleos de carrera de sus plantas de personal, con el fin que la CNSC, en virtud de los mandatos constitucionales y legales vigentes sobre la materia, proceda a consolidar y publicar la respectiva Oferta Pública de Empleos de Carrera -OPEC- en vacancia definitiva, con la que se realizan los correspondientes concursos de mérito para proveer dichas vacantes; este módulo del sitio web se denomina como SIMO - OPEC (<https://simo-opec.cnsc.gov.co>).

A partir de la recepción de la presente Circular, el Representante Legal y el Jefe de la Unidad de Personal o quien haga sus veces en la entidad pública, deberá hacer una consulta detallada del contenido de los términos y condiciones de uso de SIMO - OPEC que se encuentra publicado como una página informativa en dicho sitio web.

Mediante esta acción, la Entidad Pública manifiesta explícitamente que son entendidas y aceptadas dichas condiciones de uso, así como las responsabilidades y compromisos respecto a la información reportada, al uso adecuado del sitio web y a la oportunidad de registro de la misma en los plazos definidos por la ley y requeridos por la CNSC para la presentación de dicha OPEC a la ciudadanía.

Además, con esta Circular se recuerda a los Representantes Legales de las entidades públicas que deben asumir la responsabilidad de informar mediante comunicación oficial a la CNSC, antes del inicio de la **Etapa de Inscripciones** del correspondiente proceso de selección, cualquier modificación que se deba realizar a la información registrada en este sitio web con ocasión de ajustes al **Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales** para las vacantes de los empleos reportados, o de movimientos en la respectiva planta de personal. En todos los casos, los correspondientes ajustes a la OPEC registrada en este sitio web los debe realizar la misma entidad, igualmente, antes del inicio de la mencionada etapa de inscripciones del correspondiente proceso de selección. Con esta misma oportunidad, debe realizar los ajustes que la CNSC le solicite por imprecisiones que llegase a identificar en la OPEC registrada. Iniciada

la Etapa de Inscripciones y hasta la culminación del periodo de prueba de los poseionados en uso de las respectivas Listas de Elegibles, el Representante Legal de la entidad pública se compromete a no modificar la información registrada en este sitio web.

Así mismo, se recuerda que la responsabilidad por la veracidad, exactitud, consistencia, correspondencia con las normas que apliquen y oportunidad de la información registrada en este sitio web recae exclusivamente sobre el Representante Legal y el Jefe de la Unidad de Personal o quien haga sus veces, de la entidad pública que registra la información, y por esta razón se resalta la importancia del buen uso que le deben dar al sitio web, los usuarios creados, habilitados o autorizados por estos servidores.

También se enfatiza que las consecuencias derivadas de la inexactitud, equivocación, falsedad o ilegalidad de la información registrada en este sitio web serán de exclusiva responsabilidad del Representante Legal de la entidad que registró la información, por lo que se exime a la CNSC de cualquier tipo de responsabilidad frente a terceros por la información registrada.

Por último, la CNSC no será responsable por el incumplimiento por parte del Representante Legal, del Jefe de la Unidad de Personal o quien haga sus veces, y de los usuarios creados bajo su potestad como administrador de su información, de las reglas expuestas en las condiciones de uso y las políticas asociadas, y por tanto el usuario mantendrá a la CNSC indemne por todo concepto en caso de violación de las mismas.



**FRIDOLE BALLÉN DUQUE**  
Presidente



Bogotá D.C., 24-11-2021

## CIRCULAR EXTERNA Nº 0011 DE 2021

**PARA:** Representantes Legales y Jefes de Unidades de Personal de las entidades del Sistema General de Carrera Administrativa y, de los Sistemas Específicos y Especiales de Creación Legal.

**ASUNTO:** Reporte de vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa en el Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO)

La CNSC con el propósito de proteger el sistema de mérito en el empleo público, y garantizar la adecuada aplicación de los criterios expedidos en lo relacionado al reporte de vacantes definitivas, en ejercicio de las competencias atribuidas en el literal h) del artículo 11 de la Ley 909 de 2004 y teniendo en cuenta lo contemplado en el artículo 2.2.6.34 del Decreto 1083 de 2015, el cual determina que *“Los jefes de personal o quienes hagan sus veces en las entidades pertenecientes a los sistemas general de carrera y específico o especial de origen legal vigilados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, deberán reportar los empleos vacantes de manera definitiva, en el aplicativo Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC de la Comisión Nacional del Servicio Civil, **con la periodicidad y lineamientos que esta establezca**”*, procede a impartir los siguientes lineamientos, sobre el particular:

Las entidades, una vez acaecida una de las circunstancias previstas en los artículos 2.2.5.1.13 y 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015, que den lugar a la generación de la vacante definitiva en un empleo de carrera administrativa, deberán efectuar su reporte en el Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad, en adelante SIMO, dentro de los **cinco (5) días hábiles siguientes a la ocurrencia de la novedad**, y el procedimiento a realizar en el aplicativo dependerá de la existencia o no de listas de elegibles vigentes, esto para determinar si la provisión del empleo se efectúa a través de uso de listas de elegibles o proceso de selección de ascenso o abierto, según corresponda.

En tal sentido, y para efectos de adelantar dicho reporte se deberán tener en cuenta las instrucciones dadas en el anexo técnico adjunto, que hace parte integral de la presente circular, el cual se compone de dos (2) partes:

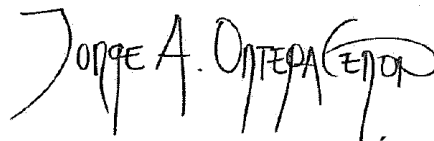
- **Parte I: Situaciones administrativas en torno a la generación de vacancia definitiva en empleos de carrera administrativa.** Anexo en la cual se detallan las situaciones que generan vacancia definitiva y en consecuencia dan lugar al reporte y las que no.
- **Parte II: Procedimiento para el reporte de las vacancias definitivas de empleos de carrera administrativa en el aplicativo SIMO.** Anexo en el cual se detallan los pasos

para el reporte de la vacante tanto para provisión de empleo por uso de listas como a través de un nuevo proceso de selección, así como el procedimiento para certificar el cumplimiento de requisitos para procesos de selección en la modalidad de ascenso.

Tanto el representante legal, como el jefe de la unidad de personal de la entidad, o quien haga sus veces, serán los responsables del reporte correcto y oportuno de la OPEC y su omisión constituye una violación a las normas de carrera administrativa que podrá ser sancionada por la CNSC, de conformidad con lo establecido en la el parágrafo 2 del artículo 12 de la Ley 909 de 2004.

Con la expedición de la presente circular y su anexo técnico, se deja sin efectos las siguientes:

1. Circular Externa No. 001 de 2020 mediante la cual se impartieron *“Instrucciones para la aplicación del Criterio Unificado “Uso de Listas de Elegibles en el contexto de la Ley 1960 de 27 de junio de 2019”*, en procesos de selección que cuentan con listas de elegibles vigentes.
2. Circular Externa No. 0006 de 2020 mediante la cual se imparten *“Instrucciones para el reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC- en procesos de Selección Mixtos”*.
3. Circular Externa No. 0012 de 2020, por la cual se imparten *“Instrucciones para el registro y/o la actualización de la Oferta Pública de Empleos de Carrera en SIMO”*.
4. Circular Externa No. 0019 de 2020, cuyo asunto es *“Ampliación plazo para el registro y/o la actualización de la Oferta Pública de Empleos de Carrera en el nuevo aplicativo SIMO.”*



**JORGE A. ORTEGA CERÓN**  
Presidente

Aprobó: Wilson Monroy Mora – Director de Administración de Carrera Administrativa   
Revisó: Rafael Ricardo Acosta Rodríguez – Asesor   
Elaboró: María Deissy Castiblanco Ruiz – Contratista 

**ANEXO TÉCNICO Parte I:****Situaciones administrativas en torno a la generación de vacancia definitiva en empleos de carrera administrativa****➤ SITUACIONES QUE GENERAN VACANCIA DEFINITIVA Y POR TANTO SE DEBEN REPORTAR EN LA OFERTA PÚBLICA DE EMPLEOS DE CARRERA - OPEC**

Cada vez que se genere una vacancia definitiva en un empleo de Carrera Administrativa con ocasión a la ocurrencia de uno de los casos previstos en el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015, o cualquier otra situación diferente al retiro, la entidad deberá reportar dicha novedad en el Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO), dentro de la OPEC correspondiente a la respectiva entidad.

A continuación, se abordará cada una de las situaciones que generan vacancias definitivas:

**1. DECLARATORIA DE INSUBSISTENCIA****LEY 909 DE 2004**

***“ARTÍCULO 43. Declaratoria de insubsistencia del nombramiento por calificación no satisfactoria.***

*1. El nombramiento del empleado de carrera administrativa deberá declararse insubsistente por la autoridad nominadora, en forma motivada, cuando haya obtenido calificación no satisfactoria como resultado de la evaluación del desempeño laboral.*

*2. Contra el acto administrativo que declare la insubsistencia del nombramiento procederá recurso de reposición.*

*3. Esta decisión se entenderá revocada, si al interponer los recursos dentro del término legal, la administración no se pronuncia dentro de los cuarenta y cinco (45) días calendario siguientes a la presentación de los recursos. En este evento la calificación que dio origen a la declaratoria de insubsistencia del nombramiento se considerará satisfactoria en el puntaje mínimo.*

*4. La autoridad competente que no resuelva el recurso respectivo dentro del plazo previsto, será sancionada de conformidad con la Ley 734 de 2002 y las normas que la modifiquen o adicionen” (Subrayado fuera del texto).*

**DECRETO 1083 DE 2015**

***“ARTÍCULO 2.2.8.1.10 Calificación de servicios no satisfactoria.* De acuerdo con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, en firme una calificación de servicios no satisfactoria como resultado del desempeño laboral, de carácter anual o extraordinaria el nombramiento del empleado de carrera así calificado, deberá ser declarado insubsistente, mediante resolución motivada del Jefe de la entidad.**

*La declaratoria de insubsistencia del nombramiento de una empleada de carrera en estado de embarazo por calificación no satisfactoria de servicios, solo podrá producirse dentro de los ocho (8) días siguientes al vencimiento de la licencia por maternidad*



*biológica o por adopción o de la licencia correspondiente, en el caso de aborto o parto prematuro no viable.*

**PARÁGRAFO.** *La declaratoria de insubsistencia del nombramiento por calificación no satisfactoria solo se produce con relación a la calificación anual o a la extraordinaria” (Subrayado fuera del texto).*

En tal sentido, cuando un funcionario de carrera haya obtenido calificación no satisfactoria como resultado de la evaluación del desempeño laboral y la misma se encuentre en firme, el nombramiento del empleado de carrera administrativa deberá declararse insubsistente por la autoridad nominadora, mediante resolución motivada. Una vez en firme el acto administrativo que declaró la insubsistencia el empleo adquiere la condición de vacancia definitiva.

## **2. RENUNCIA REGULARMENTE ACEPTADA**

### **DECRETO 1083 DE 2015**

**“ARTÍCULO 2.2.11.1.3 Renuncia.** *Toda persona que sirva un empleo de voluntaria aceptación puede renunciarlo libremente en cualquier tiempo.*

*La renuncia se produce cuando el empleado manifiesta por escrito, de forma espontánea e inequívoca, su decisión de separarse del servicio.*

*Si la autoridad competente creyere que hay motivos notorios de conveniencia pública para no aceptar la renuncia, deberá solicitar el retiro de ella, pero si el renunciante insiste deberá aceptarla.*

*La renuncia regularmente aceptada la hace irrevocable.*

*Presentada la renuncia, su aceptación por la autoridad competente se producirá por escrito, y en el acto administrativo correspondiente deberá determinarse la fecha en que se hará efectiva, que no podrá ser posterior a treinta (30) días de su presentación.*

*Vencido el término señalado en el presente artículo sin que se haya decidido sobre la renuncia, el servidor dimitente podrá separarse del cargo sin incurrir en abandono del empleo, o continuar en el desempeño del mismo, caso en el cual la renuncia no producirá efecto alguno.*

*La competencia para aceptar renunciaciones corresponde al jefe del organismo o al empleado en quien éste haya delegado la función nominadora. (...).” (Subrayado fuera del texto).*

Así las cosas, cuando el empleado manifiesta por escrito, de forma espontánea e inequívoca, su decisión de separarse del servicio, si la autoridad competente decide aceptar la renuncia deberá expedir el acto administrativo de aceptación correspondiente, en el cual se determinará la fecha en que se hará efectiva, misma a partir de la cual se entiende que el empleo adquiere la condición de vacancia definitiva.

## **3. RETIRO POR HABER OBTENIDO LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN O VEJEZ**

### **DECRETO 1083 DE 2015**

**“ARTÍCULO 2.2.11.1.4 Retiro por pensión.** *El empleado que reúna los requisitos determinados para gozar de pensión de retiro por jubilación, por edad o por invalidez,*

*cesará en el ejercicio de funciones en las condiciones y términos establecidos en la Ley 100 de 1993 y demás normas que la modifiquen, adicionen, sustituyan o reglamenten.*

*De conformidad con lo señalado en el PARÁGRAFO 3 del artículo 9 de la Ley 797 de 2003, que modificó el artículo 33 de la Ley 100 de 1993, se considera justa causa para dar por terminada la relación legal o reglamentaria del empleado público que cumpla con los requisitos establecidos en este artículo para tener derecho a la pensión.*

*El empleador podrá dar por terminado la relación legal o reglamentaria, cuando sea reconocida o notificada la pensión por parte de las administradoras del sistema general de pensiones, siempre y cuando además de la notificación del reconocimiento de la pensión, se le notifique debidamente su inclusión en la nómina de pensionados correspondiente.*

*Transcurridos treinta (30) días después de que el trabajador o servidor público cumpla con los requisitos establecidos en este artículo para tener derecho a la pensión, si éste no la solicita, el empleador podrá solicitar el reconocimiento de la misma en nombre de aquel. Lo dispuesto en este artículo rige para todos los trabajadores o servidores públicos afiliados al sistema general de pensiones.*

*Lo anterior, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 2 de la Ley 1821 de 2016, para quienes hayan cumplido los requisitos para acceder a la pensión de jubilación y que voluntariamente manifiesten su decisión de permanecer en sus cargos hasta que cumplan la edad de retiro forzoso. A las personas que se acojan a la opción voluntaria de permanecer en el cargo, en los términos de la citada ley, les asiste la obligación de seguir contribuyendo al régimen de seguridad social integral y no les será aplicable lo dispuesto en el parágrafo 3º del artículo 9º de la Ley 797 de 2003”.*

De la norma anteriormente trascrita se precisa que el empleado que reúna los requisitos determinados para gozar de pensión de retiro por jubilación, por edad o por invalidez, cesará en el ejercicio de funciones en las condiciones y términos establecidos en la Ley 100 de 1993.

En tal sentido, cuando sea reconocida o notificada la pensión por parte de las administradoras del sistema general de pensiones, siempre y cuando además de la notificación del reconocimiento de la pensión, se le notifique debidamente su inclusión en la nómina de pensionados correspondiente, el nominador mediante acto administrativo de retiro podrá dar por terminada la relación legal o reglamentaria, y una vez en firme dicho acto, se entiende que el empleo adquiere la condición de vacancia definitiva.

#### **4. INVALIDEZ ABSOLUTA**

##### **DECRETO 1083 DE 2015**

**“ARTÍCULO 2.2.11.1.6 Retiro por invalidez.** *Teniendo en cuenta lo establecido en la Ley 100 de 1993 y demás normas que la modifiquen, adicionen y sustituyan, en los casos de retiro por invalidez, la pensión se debe desde que cese el subsidio monetario por incapacidad para trabajar y su pago se comenzará a hacer según el procedimiento señalado en la citada ley”.*

En tal sentido, una vez reconocido y ordenado el pago de pensión de invalidez a favor de un funcionario de carrera, la administración procederá a expedir el acto administrativo mediante el cual se retira del servicio por invalidez al funcionario, fecha a partir de la cual se entiende que el empleo adquiere la condición de vacancia definitiva.

## 5. EDAD DE RETIRO FORZOSO

### DECRETO 1083 DE 2015

**“ARTÍCULO 2.2.11.1.7** *Edad de retiro forzoso. A partir de la entrada en vigencia de la Ley 1821 de 2016, la edad de setenta (70) años constituye impedimento para desempeñar cargos públicos, salvo las excepciones señaladas en el artículo 2.2.11.1.5.*

*Las personas que antes de la entrada en vigencia de la Ley 1821 de 2016 tuvieran 65 años o más y continúan vinculadas al servicio público, deberán ser retiradas del servicio. Lo anterior, por cuanto no son destinatarias de la regulación de que trata la citada ley.”*

Así las cosas, como quiera que la edad de retiro forzoso se constituye en un impedimento para desempeñar cargos públicos, la consecuencia al cumplir la edad de setenta (70) años será el retiro del servicio del funcionario, que implica la cesación en el ejercicio de funciones públicas, generando con ello la vacancia definitiva del empleo que dicho servidor venía desempeñando.

## 6. DESTITUCIÓN COMO CONSECUENCIA DE PROCESO DISCIPLINARIO

### DECRETO 1083 DE 2015

**“ARTÍCULO 2.2.11.1.8** *Retiro del servicio por destitución. El retiro del servicio por destitución solo es procedente como sanción disciplinaria y con la plena observancia del procedimiento señalado en las normas disciplinarias vigentes.”*

Ahora bien, sobre las sanciones disciplinarias, la Ley 734 de 2002, indicó:

**Artículo 5°.** *Fines de la sanción disciplinaria. La sanción disciplinaria tiene finalidad preventiva y correctiva, para garantizar la efectividad de los principios y fines previstos en la Constitución, la ley y los tratados internacionales, que se deben observar en el ejercicio de la función pública.”*

(...)

**“Artículo 45. Definición de las sanciones.**

1. *La destitución e inhabilidad general implica:*

a) *La terminación de la relación del servidor público con la administración, sin que importe que sea de libre nombramiento y remoción, de carrera o elección; (...)*

(...)

**“Artículo 172. Funcionarios competentes para la ejecución de las sanciones. La sanción impuesta se hará efectiva por:**

1. *El Presidente de la República, respecto de los gobernadores y los alcaldes de distrito.*

2. *Los gobernadores, respecto de los alcaldes de su departamento.*

3. *El nominador, respecto de los servidores públicos de libre nombramiento y remoción de carrera. (Subrayado fuera de texto).*

(...)

**Parágrafo.** *Una vez ejecutoriado el fallo sancionatorio, el funcionario competente lo comunicará al funcionario que deba ejecutarlo, quien tendrá para ello un plazo de tres días, contados a partir de la fecha de recibo de la respectiva comunicación.*

De acuerdo a lo anteriormente indicado, el competente para hacer efectiva la sanción disciplinaria de destitución es el nominador respecto de los servidores públicos que desempeñan cargos clasificados como de libre nombramiento y remoción, así como de los de carrera administrativa.

Sobre este mismo tema, la Corte Constitucional mediante Sentencia C-057 de 1998, al pronunciarse sobre la constitucionalidad del artículo 94 de la Ley 200 de 1995 (anterior código disciplinario), manifestó que:

*(...) la ejecución de la sanción es una actuación de carácter eminentemente administrativo, que procede una vez queda ejecutoriado el fallo que la impone y cuya finalidad es evidente: lograr que el correctivo impuesto se cumpla. La efectividad de la sanción se relaciona, entonces con su eficacia, pues ¿qué sentido tendría imponer una sanción si ésta no tiene la vocación de hacerse efectiva? (Subrayas fuera del texto)*

En tal sentido, es dable concluir que la destitución como consecuencia de un proceso disciplinario, con fallo debidamente ejecutoriado, es una de las causales de retiro del servicio público, de acuerdo con lo señalado en la Ley 909 de 2004.

Así las cosas, en cumplimiento de un fallo por un proceso disciplinario, cuya sanción es la destitución de un funcionario de carrera, es deber de la administración hacerla efectiva mediante acto administrativo que genere el retiro del servidor público, generándose con ello la vacancia definitiva del empleo del cual era titular dicho servidor.

## **7. DECLARATORIA DE VACANCIA DEL EMPLEO EN EL CASO DE ABANDONO DEL MISMO**

### **DECRETO 1083 DE 2015**

**“ARTÍCULO 2.2.11.1.9 Abandono del cargo.** *El abandono del cargo se produce cuando un empleado público sin justa causa:*

- 1. No reasume sus funciones al vencimiento de una licencia, permiso, vacaciones, comisión, o dentro de los treinta (30) días siguientes al vencimiento de la prestación del servicio militar.*
- 2. Deje de concurrir al trabajo por tres (3) días consecutivos.*
- 3. No concurra al trabajo antes de serle concedida autorización para separarse del servicio o en caso de renuncia antes de vencerse el plazo de que trata el presente decreto.*
- 4. Se abstenga de prestar el servicio antes de que asuma el cargo quien ha de remplazarlo”.*

Sobre el abandono del cargo y la consecuente declaratoria de vacancia del empleo, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) en Concepto No 395521 de 2019, señala:

*De conformidad con lo expuesto, podemos concluir que el abandono del cargo se produce porque el servidor público sin justa causa no asiste a su trabajo durante tres días consecutivos, o porque no reanuda sus funciones al término de una comisión, permiso, licencia o vacaciones, o deja de hacerlo antes de serle concedida autorización para separarse del servicio, situación que puede dar lugar a dos acciones independientes:*

*La primera, como una acción o actuación administrativa que busca declarar la vacancia del empleo previo los procedimientos legales y respetando el debido proceso.*

*La segunda, un proceso disciplinario el cual puede adelantarse posterior o paralelamente con la acción administrativa anteriormente señalada, el cual pretende salvaguardar es la estabilidad y regularidad de la función pública, mediante el correcto funcionamiento y la adecuada prestación de los servicios, así las cosas, la falta disciplinaria se estructura cuando se presenta abandono injustificado del cargo.*

*Es necesario precisar que a pesar de que la declaratoria de vacancia como procedimiento administrativo y la sanción disciplinaria resultante de un proceso disciplinario tienen origen en un mismo hecho, su naturaleza y efectos son distintos, ya que la primera de ellas, es de carácter administrativo, proferida por la autoridad nominadora sobre una situación administrativa presentada, mientras que la segunda es la decisión emitida por quien tiene la competencia para ejercer el poder disciplinario.*

*Finalmente, es importante tener en cuenta, como lo ha manifestado la doctrina, que para la comisión de la falta disciplinaria de abandono injustificado del cargo o servicio “no basta la sola ausencia al lugar de trabajo, que por sí solo no demuestra el propósito de obrar contra el derecho, sino que es menester además, como falta disciplinaria dolosa, demostrar la consciente y voluntaria intención del funcionario de abandonar el cargo sin razón valedera y de obrar a sabiendas de la ilicitud del acto”. (Carlos Mario Isaza Serrano, Derecho Disciplinario, parte general, Bogotá, Ediciones Jurídicas Gustavo Ibañez, página 143, 1997)”.*

En tal sentido con el retiro definitivo del servicio de un funcionario por abandono del cargo se deberá declarar la vacancia del empleo del cual era titular el servidor público.

## **8. REVOCATORIA DEL NOMBRAMIENTO POR NO ACREDITAR LOS REQUISITOS PARA EL DESEMPEÑO DEL EMPLEO**

### **DECRETO 1083 DE 2015**

**“ARTÍCULO 2.2.11.1.11 Retiro por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo.** Cuando la administración verifique que se produjo un nombramiento o posesión en un cargo o empleo público sin el lleno de los requisitos exigidos, deberá contar con el previo consentimiento expreso del empleado para la revocatoria del acto. El procedimiento se adelantará en el marco del debido proceso y el respeto al principio de buena fe que rige las actuaciones administrativas, y deberá ceñirse al procedimiento previsto en la Ley 1437 de 2011 o en las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan.

(...)

**ARTÍCULO 2.2.5.1.13 Revocatoria del nombramiento.** La autoridad nominadora deberá revocar el nombramiento en un cargo, cuando recaiga en una persona que no reúna los requisitos señalados para el desempeño del mismo.

*Ante este evento la administración inmediatamente advierta el hecho procederá de conformidad con lo señalado en el artículo 5º de la Ley 190 de 1995 y la Ley 1437 de 2011 y demás disposiciones que las reglamenten, modifiquen, adicionen o sustituyan”.*

Bajo las normas anteriormente citadas, cuando un funcionario no acredite los requisitos para el ejercicio del empleo, la autoridad nominadora deberá revocar el nombramiento, previo agotamiento del debido proceso, lo cual conllevará el retiro del funcionario del servicio público generando con ello la vacancia definitiva del empleo.

## **9. ORDEN O DECISIÓN JUDICIAL**

Corresponde al evento en el cual la autoridad nominadora dispone mediante acto administrativo el retiro del servidor público con ocasión al cumplimiento de una orden o decisión judicial, generando con ello la vacancia definitiva del empleo.

## **10. MUERTE**

Cuando un servidor público fallece, su relación laboral estará vigente hasta el día del deceso, en consecuencia, se debe expedir el acto administrativo a través del cual se retira del servicio al funcionario y se declara la vacancia definitiva del empleo que ocupaba para el momento de su muerte.

De las normas anteriormente transcritas, se precisa que cuando un funcionario **cesa en el ejercicio de las funciones públicas** por una de las causales contempladas por retiro del servicio, se genera la vacancia definitiva del empleo.

Lo anterior, en consonancia con lo señalado por el Consejo de Estado en Sentencia 00203 de 2013 frente a lo que implica una vacancia definitiva (...) *la vacancia definitiva que implica retiro total del servicio, o lo que es lo mismo, que el empleado ha dejado de ocupar el cargo y por ende de recibir el sueldo (...)*

Lo cierto es que, en todas las causales determinadas en las normas anteriormente transcritas la generación de la vacante se produce por **retiro del servicio**, que corresponde a la cesación en el ejercicio de las funciones públicas, luego el retiro del servicio se convierte en la razón para que se genere la vacancia definitiva.

## **11. SITUACIONES EN QUE SE GENERA VACANCIA DEFINITIVA POR RAZONES DIFERENTES AL RETIRO**

11.1. Cuando se ha generado una vacancia temporal producto del nombramiento en periodo de prueba de su titular, una vez en firme la calificación satisfactoria, se entiende aprobado el período de prueba y por ende el servidor público adquiere los derechos de carrera en el nuevo empleo, quedando automáticamente el empleo anterior en **vacancia definitiva**, y por tanto, dicha vacante deberá ser reportada en el aplicativo SIMO-OPEC.

11.2. Frente a la vacancia definitiva por **traslado**, el Decreto 1083 de 2015 determina:

**ARTÍCULO 2.2.5.4.2 Traslado o permuta.** Hay traslado cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría, y para el cual se exijan requisitos mínimos similares.

También hay traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos con funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares para su desempeño.

Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro, con el lleno de los requisitos previstos en el presente decreto.

Cuando se trate de traslados o permutas entre organismos, los jefes de cada entidad deberán autorizarlos mediante acto administrativo.

Los reglamentos de las carreras especiales, en lo referente a los traslados y permutas, se ajustarán a lo dispuesto en este decreto.

El traslado o permuta procede entre organismos del orden nacional y territorial.  
(Subrayado fuera de texto)

Cuando se provee con un empleado en servicio activo un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares, se generará vacancia definitiva en el empleo del cual venía siendo titular el servidor de carrera.

- 11.3. Cuando se creen nuevos empleos en una entidad producto de la ampliación de planta de personal o cuando se crea una nueva entidad.

## ➤ **SITUACIONES QUE NO GENERAN VACANCIA DEFINITIVA Y POR TANTO NO SE DEBEN REPORTAR EN LA OPEC**

### **1. DEROGATORIA DE UN NOMBRAMIENTO**

Sobre la derogatoria de un nombramiento el Decreto 1083 de 2015, determina:

**“ARTÍCULO 2.2.5.1.12 Derogatoria del nombramiento.** La autoridad nominadora deberá derogar el nombramiento, cuando:

1. La persona designada no manifiesta la aceptación del nombramiento, no acepta, o no toma posesión del empleo dentro de los plazos señalados en la Constitución, la ley o el presente Título.
2. No sea viable dar posesión en los términos señalados en el presente Título.
3. La administración no haya comunicado el nombramiento.
4. Cuando la designación se ha hecho por acto administrativo inadecuado”.

En tal sentido, y de conformidad con la norma anteriormente transcrita, cuando no se lleve a cabo la posesión por cualquiera de las circunstancias contempladas en el artículo 2.2.5.1.12, procederá la derogatoria del nombramiento.

Ahora bien, sobre la posesión el Departamento Administrativo de la Función Pública, en Concepto 383251 de 2020, señala:

*“(…) Por tanto, esta Dirección Jurídica considera que la posesión, es el acto por el cual una persona asume, las funciones, deberes y responsabilidades para determinado cargo, bajo promesa de desempeñarlos con arreglo a la Constitución y la Ley; es a partir de este acto, en que se adquiere la calidad de empleado público y la entidad reconoce los*

*derechos que le asisten al posesionado entre ellos el reconocimiento y pago de elementos salariales y prestaciones”.*

Así mismo, el Concepto 324151 de 2020 del Departamento Administrativo de la Función Pública, señala:

*“De lo anterior, el acto administrativo de nombramiento en período de prueba está condicionado a la aceptación por parte de quien es nombrado y su posterior posesión en pleno cumplimiento de los requisitos constitucionales y legales que para el cargo se requieran. Por tanto, el acto de nombramiento es un acto condición y no atribuye derecho subjetivo alguno a quien es nombrado, toda vez que sólo adquiriría derechos del cargo una vez se hubiera posesionado del mismo. Sin la aceptación y la posesión, como lo señalan los artículos 2.2.5.1.6 y 2.2.5.1.7 del Decreto 1083 de 2015, el nombramiento no se perfecciona.*

*En este mismo sentido, el Consejo de Estado – Sala de lo Contencioso Administrativo Sección cuarta, Radicación número: 68001-23-33-000-2013-00296-01(20212) del 26 de septiembre de 2013, con Consejero Ponente: William Hernández Gómez, con relación a actos administrativos de ejecución ha expresado:*

*“Respecto a la naturaleza jurídica del acto de nombramiento, esta Corporación ha señalado que se trata de un acto condición que está sujeto a la verificación de unos presupuestos legales que conducen a formalizar el nombramiento y a completar la investidura de servidor.*

*En las anteriores condiciones, el acto de nombramiento no crea o modifica la situación jurídica de un particular, ni reconoce un derecho de igual categoría. Por tanto, el funcionario nombrado sólo adquiere los derechos del cargo al momento de su posesión, toda vez que el acto condición no atribuye derecho subjetivo alguno, solo decide que una persona, el nombrado, quedará sometida a un determinado régimen general, legal o reglamentario, una vez haya accedido a la posesión en el cargo”.*

*En conclusión, conforme a la jurisprudencia de esta Corporación el acto de nombramiento de un empleado público es un acto condición y sólo produce efectos y genera un derecho subjetivo particular cuando se perfecciona a través de la posesión del empleado público en el cargo en el cual fue nombrado”.*

En consecuencia, si un elegible nombrado no se posesiona no logra asumir las funciones, deberes y responsabilidades del cargo y, por tanto, no adquiere la calidad de empleado público, pues es a partir del acto de posesión que se obtiene dicha condición.

Por lo anteriormente expuesto, se concluye que la derogatoria de un nombramiento deriva de la ausencia de posesión en el empleo, situación que no modifica la condición de vacancia definitiva en que este se encontraba, y en consecuencia no hay lugar a efectuar un nuevo reporte en la OPEC.

En aquellos casos en los que hubiere lugar a la aplicación de lo previsto en el artículo 5° en la Ley 190 de 1995, esto es, cuando se ha producido un nombramiento o posesión en un cargo o empleo público sin el cumplimiento de los requisitos para el ejercicio de este y se revoque el nombramiento, y en caso de que la entidad no nombre y derogue el nombramiento, la entidad deberá hacer uso de la lista de elegibles si esta existe, siempre y cuando haya elegibles en una lista vigente.



## ANEXO TECNICO Parte II

### Procedimiento para el reporte de las vacancias definitivas de empleos de carrera administrativa en el aplicativo SIMO

#### A. REPORTE DE VACANTES DEFINITIVAS PARA PROVISION DE EMPLEO POR USO DE LISTAS - En el contexto de la Ley 1960 de 2020

Si la vacante definitiva corresponde a un “mismo empleo” de los empleos que cuentan con listas de elegibles vigentes y suficientes, las entidades deberán realizar el reporte de la vacante o las vacantes a través del SIMO, en el módulo “Registro de vacantes definitivas”, de la siguiente forma:

##### 1. Solicitar la apertura de la etapa OPEC en el SIMO<sup>1</sup>.

El jefe de la unidad de personal de la entidad, o quien haga sus veces, deberá solicitar a la Comisión Nacional del Servicio Civil – Gerente del proceso de Selección, la habilitación de la etapa OPEC en SIMO con el fin de adicionar la información de la nueva vacante definitiva.

##### 2. Crear el nuevo registro de vacante

Una vez habilitada la etapa OPEC en SIMO, el servidor público responsable del rol “cargador” de la entidad, deberá ingresar con su usuario y contraseña a SIMO, al módulo “Procesos de Selección”, elegir el correspondiente y dar clic en la opción “Empleos”.

Código	Año	Id	Nombre	Entidad	Total Empleo	Cantidad empleos concurso ascenso	Total de vacante	Cantidad vacantes concurso ascenso	Porcentaje vacantes proveer c. ascenso	Estado	Empleos	Detalle	Cargar Empleos
	2019	249696787	Entidad de Prueba DACA 2019	Entidad de Prueba DACA	4	3	21	10	47.62				

<sup>1</sup> Aplica únicamente a los procesos de selección finalizados que cuentan con lista de elegibles vigentes, toda vez que para el reporte de las nuevas vacantes definitivas la etapa OPEC se mantiene habilitada las 24 horas.

Posteriormente deberá ubicar el número OPEC en el cual se adicionará la vacante y seleccionar la opción “Ver empleo”.

**Listado de empleos**

Filtrar empleos

Número OPEC: Ingrese el número OPEC      Código: Ingrese el código del empleo      Grado: Ingrese el grado

Denominación: Ingrese denominación empleo      Propósito: Ingrese algún texto del propo

Buscar      Limpiar

+ Crear empleos

Número OPEC	Código	Denominación	Grado	Descripción	Vacantes	Reporte OPEC	Ver empleo	Eliminar
123118	3124	Técnico Administrativo	8	Desarrollar actividades de registro y análisis de la información financiera y contable así como la consolidada para los estados financieros de la Entidad.	2		<b>Ver empleo</b>	
116498	3.50	Profesional Universitario	3	Desarrollar actividades de registro y análisis de la información financiera y contable así como la consolidada para los estados financieros de la Entidad.	6			

Al ingresar, deberá ubicar la sección “Vacantes” y seleccionar el botón “Crear” para poder adicionar la nueva vacante que corresponde a “**mismos empleos**”.

A continuación se generará automáticamente la ventana emergente “Vacantes” donde se deberá registrar la información solicitada:

**Vacantes**

Listado de vacantes por municipio

Departamento	Municipio	Dependencia	Vacantes	Fecha en que se generó la vacante	Estado	Cargo	Editar	Eliminar
Bogotá, D.C.	Bogota D.C	Oficina asesora de INFRAESTRUCTURA	2	2019-11-11	En Provisionalidad	Cargo		

1 - 1 de 1 resultados

**Crear**

**Vacantes**

Campos requeridos \*

Estado \*      Seleccione el Estado

Departamento \*      Seleccione el Departament

Municipio \*      Seleccione el Municipio

Dependencia \*      Seleccione la dependencia

Fecha en que se generó la vacante: \*      dd/MM/yyyy

Número vacantes \*     

**Aceptar**      **Cancelar**

Si las fechas de generación de las nuevas vacantes definitivas son diferentes, deberá realizar un registro en el botón “Crear” por cada una de ellas.

Se precisa que la información que alude al departamento y municipio de la(s) vacante(s) por adicionar, **debe ser la misma a la reportada en el proceso de selección que cuenta con listas de elegibles vigentes.**

Si la vacante se encuentra provista transitoriamente, en encargo o provisionalidad, adicionalmente deberá incluir la información de los servidores públicos que tengan esta condición, seleccionando el enlace “Característica de la vacante”.

Vacantes										
Listado de Vacantes										
Id	Depto	Municipio	Dependencia	Total de vacantes	Cant. vacantes concurso ascensos	Fecha que se generó la vacante	Estado	Características de la vacante	Editar	Eliminar
308188282	Valle del Cauca	Cali	COMISARIA DE FAMILIA	1		2019-07-14	En Provisional	Características de la vacante		

1 - 1 de 1 resultados

Posteriormente, en la ventana “Característica de la vacante” deberá seleccionar el ícono “Crear”.

Información de la vacante	
Número OPEC	143858
ID Vacante	320248816
Dependencia	Oficina asesora de INFRAESTRUCTURA
Departamento	Boyacá
Municipio	Boavita

En la ventana emergente denominada “Detalle” deberá diligenciar la información que se despliega y en el campo “Condición especial” deberá seleccionar la opción “No aplica”.

Detalle

Campos requeridos \*

Nombres \*

Apellidos \*

Tipo de identificación \*

Identificación \*

Genero \*

Seleccione

Fecha de nacimiento \* dd/MM/yyyy

Condición especial \*

Aceptar Cancelar

A continuación, debe dar clic en el botón “Aceptar” con lo cual finalizará el proceso de actualización.

Una vez registrada la información, deberá dar clic en el botón “Empleo” ubicado en la barra superior izquierda de la ventana.



Posterior a ello, el sistema habilita la sección “Información del empleo” donde deberá dar clic en el botón “**Confirmar Reporte OPEC**”, con el fin de generar la **certificación del empleo reportado**.



La certificación podrá ser consultada en el módulo “Procesos de Selección”, pantalla “Listado de empleos”, sección “Descripción” seleccionando en botón “Reporte OPEC”.



Finalmente, una vez efectuado dicho proceso el jefe de la unidad de personal o quien haga sus veces, deberá solicitar a la Dirección de Administración de Carrera Administrativa de la CNSC, la autorización para el uso de las listas de elegibles, con el propósito de cubrir las nuevas vacantes definitivas que corresponden a los “mismos empleos”

Las solicitudes para el uso de listas deberán ser remitidas a través de la ventanilla única de la CNSC, ingresando al sitio web <https://www.cnsc.gov.co/> enlace “Ingrese a la Ventanilla Única de la CNSC” o “PQRS” o por medio que establezca la CNSC.

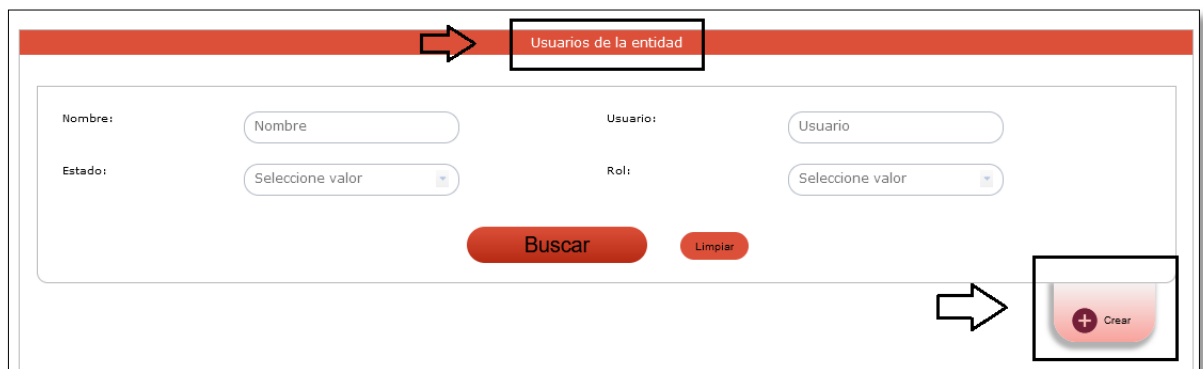
En la opción “Ventanilla Única”, pestaña “Tipo solicitud” seleccionar la opción “Petición” y posteriormente “Listas de Elegibles”; allí se deberá ingresar los demás datos que solicita el aplicativo y por último adjuntar la solicitud de la autorización de las listas de elegibles, junto con el certificado del empleo al cual se le adicione la nueva vacante.

## B. REPORTE DE VACANTES DEFINITIVAS PARA UN NUEVO PROCESO DE SELECCIÓN Y PARA USO DE LISTAS DE ELEGIBLES PARA EMPLEOS EQUIVALENTES

La entidad, a través del SIMO, en el módulo de Registro de vacantes definitivas, deberá efectuar el reporte de la(s) vacante(s), con el propósito de llevar a cabo el proceso de selección correspondiente para su provisión definitiva, o bien el uso de listas de elegibles para “empleos equivalentes”, de la siguiente manera:

### 1. Creación de los usuarios cargadores.

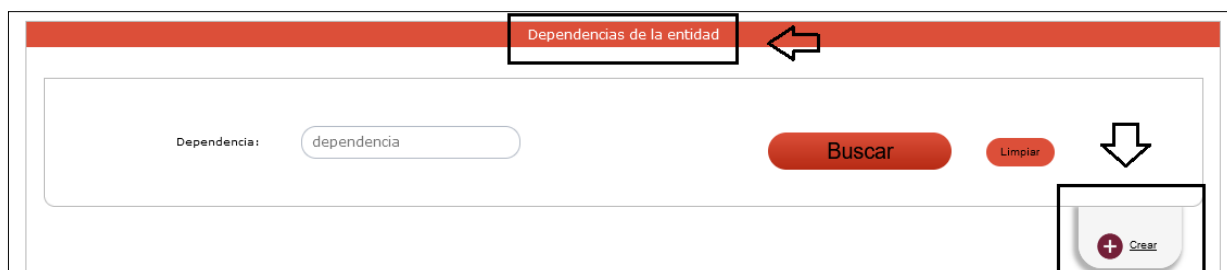
El servidor responsable del rol “Administrador” de la entidad, deberá ingresar con su usuario y contraseña al SIMO, al módulo “Entidades” y seleccionar la opción “Ver detalle”: Posterior a ello, en la sección “Usuarios de la entidad” deberá crear el usuario *Cargador* a través del botón “Crear” registrando los datos correspondientes tales como: Usuario, Nombre completo, Tipo de documento, Número de identificación, Correo electrónico, Teléfono y Rol.



Una vez diligenciado todos los campos elegir la opción “Aceptar”.

## 2. Creación de las Dependencias de la entidad

El usuario “Administrador” deberá ingresar al módulo “Entidades” seleccionar la opción “Ver detalle” y dirigirse a la sección “Dependencias de la entidad”, allí elegir el botón “Crear”. Una vez realizado dicho procedimiento, deberá ingresar el nombre de la dependencia y la descripción de esta, en los campos habilitados para ello.



Esta imagen muestra una barra de navegación superior con el título "Dependencias de la entidad" y una flecha de retroceso. Debajo, hay un campo de texto etiquetado "Dependencia:" con el valor "dependencia". A la derecha del campo están los botones "Buscar" y "Limpiar", y un ícono de flecha hacia abajo. En la esquina inferior derecha, hay un botón "Crear" con un ícono de signo más (+).



Esta imagen muestra una pantalla de formulario con el título "Dependencias" y una flecha de retroceso. Hay un asterisco (\*) y el texto "\* Campos requeridos". El formulario tiene dos campos: "Dependencia: \*" con un ícono de advertencia (exclamación dentro de un círculo rojo) y "Descripción:" con un área de texto grande. En la parte inferior, hay dos botones: "Aceptar" y "Cancelar".

Una vez diligenciado todos los campos elegir la opción “Aceptar”.

## 3. Registro de Vacantes definitivas

El servidor responsable del rol “Cargador” de la entidad, deberá ingresar con su usuario y contraseña al SIMO, al módulo “Registro de Vacantes Definitivas” y seleccionar el botón “Registrar Empleos”, allí el sistema habilitará las secciones denominadas “Información del empleo”, “Funciones”, “Requisitos” y “Vacantes definitivas del empleo”, las cuales deberán ser diligenciadas así:

### Sección Información del empleo:

En esta sección observará la siguiente pantalla donde debe ingresar los datos del empleo, correspondientes a Nivel, Denominación, Código, Grado, Vigencia escala salarial, Asignación Salarial, Propósito, Manual de Funciones, asimismo deberá indicar si el empleo cuenta con las condiciones para ser convocado en un proceso de selección en la modalidad de ascenso, recuerde que los campos marcados con asterisco son de registro obligatorio:

Una vez diligenciado todos los campos debe elegir la opción “Aceptar” que se encuentra al final de la pantalla, tras ello, el sistema habilita las secciones que se describen a continuación:

### Sección Funciones:

Para realizar el registro de la información correspondiente a las funciones del empleo, el sistema cuenta con las siguientes opciones:

- Registro individual de funciones: A través del botón “Crear” el usuario cargador podrá crear las funciones una a una en el campo denominado “Función”.

- Registro masivo de funciones: Esta funcionalidad permitirá al cargador, crear más de una función al tiempo, usando para esto un archivo plano a través del botón “Cargar Archivo”



Se precisa que el archivo a cargar debe tener extensión .txt y formato UTF8, cada función debe ir en una línea, no enumerar las funciones y mantener el mismo orden del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.

Continuando con el desplazamiento hacia la parte inferior de la pantalla, se encuentra la:

### Sección Requisitos:

Para crear la información correspondiente a los “Requisitos” del empleo, seleccione el botón “Adicionar requisito”.



Allí el sistema le habilitará una nueva ventana en la cual deberá registrar los siguientes requisitos:

- Requisitos de educación formal, la cual incluye formación básica, pregrado y posgrado, para ello deberá seleccionar el botón “Adicionar Requisitos de Educación” y en la ventana completar los campos denominados ¿Requiere título?, ¿Tipo de educación requeridos?, ¿Núcleo básico del conocimiento? y ¿Disciplinas Académicas?



Una vez diligenciado todos los campos elegir la opción “Agregar”.

Continuando con el desplazamiento hacia la parte inferior de la pantalla, se encuentra la sección:

- Requisitos de educación complementaria, la cual incluye: Educación Informal, Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, para ello deberá seleccionar el botón “Adicionar Requisitos Educación Complementaria”.

En la ventana completar los campos denominados ¿Requiere Certificación? ¿Tipo de educación requeridos?, Nombre del programa, Unidad de medida y Cantidad.

Continuando con el desplazamiento hacia la parte inferior de la pantalla, se encuentra la sección:

- Experiencia, en esta sección, el usuario con rol cargador deberá marcar las opciones “Sí” o “No” según corresponda, al elegir la opción “Sí” registre la información del requisito de experiencia por medio del botón “Adicionar Requisitos Experiencia”. Posterior a ello en la ventana habilitada completar los campos denominados “Tipo de experiencia”, “Unidad de medida” y “Cantidad”.

Una vez diligenciado todos los campos elegir la opción “Agregar”.

- Otros requisitos, allí el usuario con rol cargador deberá seleccionar el botón “Adicionar Otros Requisitos” y en la siguiente pantalla ingrese la información de otros documentos que complementan los requisitos mínimos de acuerdo con lo

consignado en el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales de la entidad.

Para el correcto diligenciamiento deberá seleccionar los valores posibles que aparecen como un listado de etiquetas en la caja frente al campo.

Una vez diligenciado todos los campos elegir la opción “Agregar”.

### Sección Alternativas:

Una vez creados los requisitos mínimos del empleo, se habilitará la sección mediante la cual deberá seleccionar el botón “Adicionar Alternativa”, allí el sistema le mostrará la pantalla correspondiente para el registro de las alternativas de estudio y experiencia.

Se precisa que para el registro de las alternativas se habilitarán los mismos campos definidos en la sección “Requisitos”, por lo tanto el procedimiento para cargar la información es el mismo al antes señalado.

### Sección Equivalencias:

Una vez creados los requisitos mínimos del empleo, se habilitará la sección mediante la cual deberá seleccionar el botón “Adicionar Equivalencia”, allí el sistema le

mostrará la pantalla correspondiente para el registro de las equivalencias de estudio y experiencia.

El sistema le permite registrar todas las equivalencias contempladas en el Decreto aplicable a cada entidad mediante el botón “Aplican todas las Equivalencias” o seleccionarlas una a una a través de los campos dispuestos para ello.

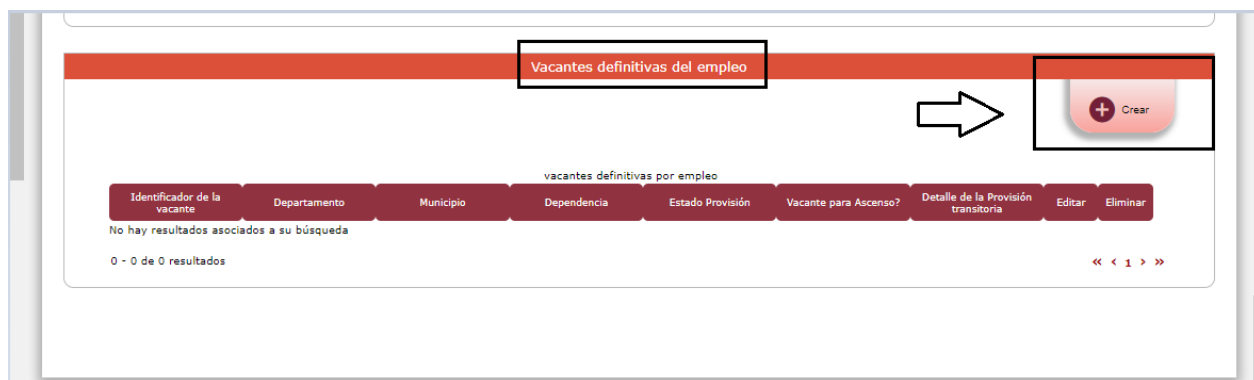


Una vez diligenciado todos los campos elegir la opción “Agregar”.

Continuando con el desplazamiento hacia la parte inferior de la pantalla, se encuentra la sección:

Sección Vacantes definitivas del empleo

Para la creación de las vacantes correspondientes al empleo deberá elegir el botón “Crear”.



Allí el sistema mostrará la siguiente ventana emergente, donde deberá ingresar los datos de la vacante al empleo, recuerde que los campos marcados con asterisco son de registro obligatorio:

Una vez registrada la información deberá seleccionar el botón “Aceptar”.

Se indica que el campo **vacante para Ascenso** se activa únicamente, si al iniciar el registro del empleo en la sección “información del empleo” marcó la casilla “Concurso de ascenso”.

La ubicación geográfica del empleo que reporta la entidad es a título informativo. Lo anterior, con el fin de que los aspirantes tengan conocimiento en donde se encuentran ubicadas las vacantes, pero la elección de la ubicación geográfica del aspirante será, según la posición adquirida dentro de la correspondiente lista de elegibles, en la audiencia pública de escogencia.

Al dar click en el botón de **aceptar**, el sistema vuelve a la pantalla anterior en donde se visualiza la información de la vacante en el listado de la sección **Vacantes definitivas del empleo**:

Vacantes definitivas del empleo									
+ Crear									
vacantes definitivas por empleo									
Identificador de la vacante	Departamento	Municipio	Dependencia	Estado Provisión	Vacante para Ascenso?	Detalle de la Provisión transitoria	Editar	Eliminar	
113594	Atlántico	Galapa	Oficina asesora de INFRAESTRUCTURA	DISPONIBLE	No	<a href="#">Detalle de la Provisión transitoria</a>			
1 - 1 de 1 resultados									
« < 1 > »									

En caso de existir servidores con nombramiento en encargo o provisionalidad, el rol cargador deberá diligenciar la información a través de la opción “Detalle de la Provisión Transitoria” en el botón “Crear”

Detalle de la Provisión Transitoria			
Identificador del empleo	162006		
Código:	219	Denominación:	PROFESIONAL UNIVERSITARIO
ID de la vacante	113594	Fecha Generación de la Vacante	2021-01-06
Dependencia	Oficina asesora de INFRAESTRUCTURA	Estado	En vacancia definitiva
Departamento	Atlántico	Municipio	Galapa

+ Crear

Historial con el Detalle de la Provisión Transitoria							
Fecha Inicio	Fecha Fin /Fecha Liberación	No. Identificación	Nombre	Tipo de Nombramiento	Detalle Historial	Editar	Eliminar
No hay resultados asociados a su búsqueda							
0 - 0 de 0 resultados							
« < 1 > »							

Posterior a ello debe registrar los datos del servidor tales como tipo de nombramiento, identificación, fecha de expedición, tipo de expedición, nombres, apellidos, género y fecha de nacimiento

Detalle

Tipo de Nombramiento: \* Seleccione Tipo Nombrar

---

**Persona**

Ingrese el Número de identificación para consultar los datos de la persona

Identificación \*

Fecha de expedición \*

Carga datos persona

Tipo de identificación \*

Seleccione Tipo Documento

Primer nombre \*

Segundo nombre

Una vez diligenciado todos los campos elegir la opción “Aceptar”.

#### 4. Certificación reporte OPEC

En la sección “Información del empleo” deberá dar clic en el botón “Confirmar Reporte OPEC”, con el fin de generar la certificación del empleo reportado.

**Listado de empleos**

Filtrar empleos

Número OPEC:     Código:     Grado:

Denominación:     Propósito:

**Buscar**    **Limpiar**

**+ Crear empleos**

Número OPEC	Código	Denominación	Grado	Descripción	Vacantes	Reporte OPEC	Ver empleo	Eliminar
116496	3.50	Profesional Universitario	3	Desarrollar actividades de registro y análisis de la información financiera y contable así como la consolidada para los estados financieros de la Entidad	6			

Podrá visualizar el certificado seleccionando el botón “Reporte OPEC”

**Visor de documentos**

**Certificado del empleo**

Entidad: Entidad de Prueba DACA  
 NIT: 88888888  
 Fecha y hora generación: 25/05/2021 16:56:45  
 Código verificación del reporte: f78d305b-ea68-4f92-85ad-0dbf6e24337b

**Información del empleo**

Identificador del Empleo: 162010  
 Nivel Jerárquico: Profesional  
 Código - denominación: 206 LIDER DE PROGRAMA  
 Grado: 3  
 Vigencia Escala Salarial: 2020  
 Asignación salarial: \$ 3.500.000  
 Id único empleo por entidad: 36  
 Propósito general del empleo: ATENDER LA POBLACION EN LA EJECUCION DE LABORES PROFESIONALES DE MEDICINA GENERAL, ASI COMO EN LA PROMOCION, PREVENCIÓN, TRATAMIENTO Y REHABILITACION DEL PACIENTE, PROCURANDO LA OPORTUNA Y DEBIDA PRESTACION DEL SERVICIO, COMO LOS PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS DE LA ENTIDAD.

**Funciones**

Descripción:  
 ESTABLECER Y PROMOVER ESTRATEGIAS QUE PROPENDAN POR EL DESARROLLO LABORAL Y PERSONAL DE LOS FUNCIONARIOS

**Requisitos**

Estudio	Experiencia	Otros Requisitos
Título de POSTGRADO EN CUALQUIER MODALIDAD (Disciplinas Académicas: MAESTRIA EN INSTRUMENTACION PSICA O NDC EN AREAS RELACIONADAS CON LAS FUNCIONES DEL EMPLEO.		

**Alternativas**

Estudio	Experiencia	Otros Requisitos
Título de POSTGRADO EN CUALQUIER MODALIDAD (Disciplinas Académicas: DOCTORADO EN CIENCIAS HUMANAS O NDC EN AREAS RELACIONADAS CON LAS FUNCIONES DEL EMPLEO.		

**Vacantes**

Identificador vacante	Depto	Municipio	Dependencia	Fecha en la cual generó el vacante	Total	Afectac

Recuerde que por cada empleo reportado deberá generar la certificación correspondiente.

Ahora bien, si la provisión de la vacante del empleo anteriormente reportado está sujeta al uso de listas de elegibles, por corresponder a un empleo equivalente, el jefe de talento humano deberá solicitar a la CNSC el concepto de viabilidad del uso de listas de elegibles.

El procedimiento anteriormente señalado, podrá ser consultado en los instructivos dispuestos por la CNSC en los siguientes enlaces:

Rol Administrador:

[http://simo.cnsc.gov.co/cnscwiki/doku.php?id=simo:documentos:manual\\_opec\\_a](http://simo.cnsc.gov.co/cnscwiki/doku.php?id=simo:documentos:manual_opec_a)

Rol Cargador:

[https://simo.cnsc.gov.co/cnscwiki/doku.php?id=simo:documentos:manual\\_cargador\\_nu\\_evoregopec#administrar\\_empleos](https://simo.cnsc.gov.co/cnscwiki/doku.php?id=simo:documentos:manual_cargador_nu_evoregopec#administrar_empleos)

### **C. CERTIFICACIÓN CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS PARA PROCESOS DE SELECCIÓN EN LA MODALIDAD DE ASCENSO**

Cuando se trate de procesos de selección en la modalidad ascenso, las entidades deberán identificar la cantidad mínima de **los servidores públicos de carrera administrativa** que cumplan con los requisitos y condiciones para el desempeño del empleo a proveer, razón por la cual deberán suministrar los siguientes datos: número de cédula, apellido, nombre, denominación, código y grado de los empleos de los cuales sean titulares los servidores públicos.

Adicionalmente deberán anexar el listado total de los servidores de carrera administrativa de la entidad, el cual deberá contener la siguiente información: número de cédula, fecha de expedición, apellido, nombre, la denominación, código y grado del empleo del cual es titular cada uno de los referidos servidores públicos.

Tanto la certificación del cumplimiento de los requisitos mencionados como el listado de los servidores de carrera administrativa, deberán ser remitidos a esta Comisión Nacional de manera inmediata cuando le sea requerido.





100151185 – 1028

Bogotá D.C. 24 de abril de 2024

Señor(a):

**Elegible proceso de Selección DIAN No. 2497 de 2022 – 20 OPEC**

Ciudad

**Ref.:** Citación audiencia pública para escogencia de vacante de un mismo empleo ofertado con vacantes localizadas en diferente ubicación geográfica – Proceso de Selección DIAN No. 2497 de 2022 – OPEC No. 198261, 198301, 198310, 198334, 198337, 198347, 198352, 198353, 198354, 198355, 198357, 198358, 198372, 198411, 198412, 198415, 198458, 198461, 198463, 198486.

Reciban un cordial saludo.

En el marco del Proceso de Selección DIAN No. 2497 de 2022 y en cumplimiento de lo establecido en el Artículo 38 del Acuerdo No. 08 de 2022, la UAE – DIAN se permite citar(a) a la realización de la Audiencia Pública de referencia en el asunto, a fin de que seleccione y asigne la plaza en orden de su preferencia para la(s) vacante(s) ofertada(s) en el empleo por el cual concursó.

Esta actividad, atendiendo lo dispuesto por el Acuerdo 0166 de 2020 adicionado por el Acuerdo 0236 de 2020, será realizada de manera virtual en el módulo “Audiencias” a través de la plataforma SIMO, a partir de las 00:00 horas del 6 de mayo de 2024 y hasta las 23:59 horas del día 08 de mayo de 2024; vencido este plazo no tendrá otra oportunidad para elegir y se le asignará plaza de acuerdo con el procedimiento definido en la norma.

Para el desarrollo de la Audiencia, se precisa considerar todo lo dispuesto en el Acuerdo No. 166 de 2020, adicionado por el Acuerdo CNSC No. 2497 de 2022 expedidos por la CNSC, así como las siguientes recomendaciones:

- Leer previamente la “GUÍA DE ORIENTACIÓN PARA LA REALIZACIÓN DE LAS AUDIENCIAS DE ESCOGENCIA DE VACANTES – PROCESO DE SELECCIÓN DIAN 2022”, alojada en el enlace: <https://historico.cnsc.gov.co/index.php/dian-2022-guias>.
- Culminado el proceso de asignación de la prioridad por ubicación geográfica de las vacantes del empleo, deberá verificar detenidamente la información registrada,




dado que, tan pronto apruebe la selección, el sistema deshabilitará automáticamente la opción “ingresar prioridad”, siendo inviable modificar alguna de las opciones elegidas.

- Descargue la constancia de la priorización realizada para la escogencia de la ubicación geográfica durante la audiencia pública.
- Teniendo en cuenta que la funcionalidad y administración de la plataforma SIMO 4.0 es de manejo exclusivo de la CNSC, se hace oportuno precisar que, en caso de presentar alguna dificultad con el aplicativo durante la audiencia, han sido habilitados los siguientes canales para su atención:

1. VENTANILLA ÚNICA, a la cual podrá acceder a través del siguiente enlace: <https://gestion.cnsc.gov.co/cpqr/>
2. Atención personalizada. Carrera 16 No. 96-64 Bogotá, de lunes a viernes desde las 7:30 horas hasta las 17:00 horas. También, podrá agendar cita a través del siguiente enlace: Agendamiento Atención Presencial <https://outlook.office365.com/owa/calendar/Asignacindeestacionesde trabajo@cnsc.gov.co/bookings/>
3. Radicación de correspondencia. Carrera 16 No. 96-64 piso 7 Bogotá D.C., de lunes a viernes desde las 7:30 horas hasta las 17:00 horas.
4. Atención telefónica. Línea de atención al ciudadano (601) 325 97 00 de lunes a viernes desde las 7:30 horas hasta las 17:00 horas o llamada web ingresando al enlace <https://www.cnsc.gov.co/atencion-servicios-ciudadania/llamada-telefonica-por-la-web> o Chat (ubicado en la parte inferior derecha de la página web de la CNSC) donde los cibernautas recibirán asesoría y/o respuesta a sus inquietudes mediante la Asistente Virtual ADRI de manera inmediata en temas relacionados con el proceso de selección o carrera administrativa.

Por lo expuesto, agradecemos total adhesión a lo establecido por la CNSC para finalizar satisfactoriamente la Audiencia Pública.

Atentamente,



**Jaime Elkim Muñoz Riaño**  
Subdirector de Gestión del Empleo Público

Proyectó: Jaime Eduardo González Córdoba – Coordinación de Selección y Provisión del Empleo  
Revisó: Danny Haiden López Bernal – Jefe de la Coordinación de Selección y Provisión del Empleo (A)

Subdirección de Gestión del Empleo Público  
Carrera 7 # 6C-54. Piso 9. Edificio Sendas | (601) 7428973  
Código postal 111711  
[www.dian.gov.co](http://www.dian.gov.co)

Formule su petición, queja, sugerencia o reclamo en el Sistema PQSR de la DIAN