

Honorables Magistrados
TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE BOLÍVAR.
Atn. Magistrado Ponente (reparto)
Cartagena de Indias – Departamento de Bolívar.

Referencia: Demanda de Acción de Cumplimiento.

DANILO J. CONTRERAS GUZMAN, actuando en condición de apoderado judicial del SINDICATO DE SERVIDORES PÚBLICOS PROVISIONALES DE CARTAGENA, BOLIVAR Y COLOMBIA, (SINSERPUPROCAR) representado por el señor JORGE GALOFRE FLOREZ, mayor de edad, vecino y residente en la ciudad de Cartagena de Indias, conforme se acredita mediante la prueba documental anexa, y del SINDICATO ÚNICO DE SERVIDORES PÚBLICOS DE ENTIDADES DESCENTRALIZADAS DEL DISTRITO DE CARTAGENA DE INDIAS (SUSPEDECAR), representado legalmente por REDIN DE HORTA DÍAZ, mayor también, vecino y residente en la ciudad de Cartagena de Indias, conforme se acredita mediante la prueba documental anexa, en ejercicio del poder conferido que se aporta con la presente demanda, ante Usted acudo a efectos de formular demanda de la referencia en los términos y para los fines que a continuación se exponer:

1. PARTE DEMANDANTE:

Es el SINDICATO DE SERVIDORES PÚBLICOS PROVISIONALES DE CARTAGENA, BOLIVAR Y COLOMBIA, (SINSERPUPROCAR) representado por el señor JORGE GALOFRE FLOREZ, mayor de edad, vecino y residente en la ciudad de Cartagena de Indias, con correo electrónico jgalofreflorez@gmail.com, conforme se acredita mediante la prueba documental anexa, y el SINDICATO ÚNICO DE SERVIDORES PÚBLICOS DE ENTIDADES DESCENTRALIZADAS DEL DISTRITO DE CARTAGENA DE INDIAS (SUSPEDECAR), representado legalmente por REDIN DE HORTA DÍAZ, mayor también, vecino y residente en la ciudad de Cartagena de Indias, con correo electrónico redindehorta@yahoo.es, conforme se acredita mediante la prueba documental anexa, alegando como argumento jurídico de legitimación en la causa la defensa de los derechos laborales de nuestros afiliados y el interés general.

2. APODERADO JUDICIAL DE LA PARTE DEMANDANTE:

Es el suscrito abogado DANILO J. CONTRERAS GUZMÁN, identificado con la cedula de ciudadanía que consta al pie de mi firma y tarjeta profesional de abogado No 71.682 del C.S.J., todo conforme consta en el memorial poder otorgado por los demandantes, el cual se aporta anexo a la demanda.

3. PARTE DEMANDADA:

Es la Comisión Nacional Servicio Civil, representada legalmente por la doctora SIXTA ZUÑIGA LINDAO, en su condición de actual presidente de la referida corporación, o quien haga sus veces, la alcaldía mayor de Cartagena representada por el Alcalde Mayor de Cartagena de Indias, doctor DUMEK TURBAY PAZ, el Establecimiento Público Ambiental – EPA Cartagena, representado legalmente por el doctor MAURICIO RODRIGUEZ, o quien haga sus veces, el Instituto de Patrimonio y Cultura de Cartagena – IPCC, representado legalmente por la doctora LUCY ESPINOSA, o quien haga sus veces, Fondo de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana de Cartagena – CORVIVIENDA, representado legalmente por JORGE CASTILLO, o quien haga sus veces, la SECRETARIA DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO DE CARTAGENA, representada por su actual secretario, doctor ALBERTO MARTINEZ, o quien haga sus veces, en su condición de autoridades obligadas a “*hacer efectivo el cumplimiento de normas aplicables con fuerza material de Ley o Actos Administrativos...*” al presente caso.

4. HECHOS QUE FUNDAMENTAN LA DEMANDA DE ACCIÓN DE CUMPLIMIENTO:

- 4.1. El artículo 263 de la Ley 1955 de 2019 estableció que, con el fin de reducir la provisionalidad en el empleo público, las entidades públicas deben **COORDINAR** con la Comisión Nacional del Servicio Civil, en adelante CNSC, la realización de los procesos de selección para el ingreso a los cargos de carrera administrativa en vacancia definitiva.
- 4.2. El artículo 2.2.6.34 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 3° del Decreto 051 de 2018, impone a los jefes de Personal o a quienes hagan sus veces en las entidades pertenecientes al Sistema General de Carrera y Específicos o Especiales de origen legal, **VIGILADOS** por la CNSC, el deber de reportar los empleos vacantes de manera definitiva en el aplicativo Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC - de la CNSC, con la periodicidad y lineamientos que dicha Comisión establezca. Igualmente señala que **tales entidades deben participar con la CNSC en el proceso de planeación conjunta y armónica del concurso de méritos**, debiendo tener previamente **ACTUALIZADOS** sus respectivos Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales, en adelante MEFCL, de lo cual se deduce sin esfuerzo que la CNSC y las entidades pertenecientes al Sistema General de Carrera y Específicos o Especiales **COMPARTEN** responsabilidades jurídicas y administrativas en lo relativo a la implementación del concurso de méritos, conforme lo

ha señalado la jurisprudencia de la Corte Constitucional, según se verá más adelante.

- 4.3. El párrafo del artículo 2° de la ley 1960 de 2019 establece que “*La Comisión Nacional del Servicio Civil determinará, en el término máximo de seis (6) meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, el procedimiento para que las entidades y organismos reporten la Oferta Pública de Empleos, con el fin de viabilizar el concurso de ascenso regulado en el presente artículo*”.
- 4.4. Para el reporte de la 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, **impartió los lineamientos, indicó plazos y otras instrucciones para que las aludidas entidades públicas cumplieran oportunamente con esta obligación**. Los actos administrativos mencionados en este numeral pueden ser consultados en los siguientes links: <https://www.cnsc.gov.co/sites/default/files/2021-08/acuerdo-20191000008736.pdf>

https://www.cnsc.gov.co/sites/default/files/2021-08/modificacion_acuerdo_873_de_2019.pdf

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=107834#100-001>

- 4.5. Importante destacar que el párrafo del artículo 1° del Acuerdo No. CNSC - 20191000008736 del 6 de septiembre de 2019, establece a la letra: “*La información del empleo **DEBERÁ** corresponder al Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales **ACTUALIZADO**, de conformidad con el Decreto 815 de 2018*” (Subrayas y mayúsculas fuera del texto).
- 4.6. En este orden de ideas, el decreto 815 de 2018 señala en su ARTÍCULO 2.2.4.3. lo siguiente: “*Componentes. Las competencias laborales se determinarán con base en el contenido funcional de un empleo, e **INCLUIRÁN** los siguientes componentes:*
1. *Requisitos de estudio y experiencia del empleo, los cuales deben estar en armonía con lo dispuesto en los Decretos Ley 770 y 785 de 2005, y sus decretos reglamentarios, según el nivel jerárquico en que se agrupan los empleos.*
 2. **LAS COMPETENCIAS FUNCIONALES DEL EMPLEO.**
 3. *Las competencias comportamentales*”. (subrayas y mayúsculas fuera del texto).

4.7. Así mismo, el decreto 815 de 2018 prevé en su artículo 2.2.4.5. lo siguiente: “**COMPETENCIAS FUNCIONALES.** Las competencias funcionales **PRECISARÁN Y DETALLARÁN** lo que debe estar en capacidad de hacer el empleado para ejercer un cargo **Y SE DEFINIRÁN UNA VEZ SE HAYA DETERMINADO EL CONTENIDO FUNCIONAL DE AQUEL**, conforme a los siguientes parámetros:

“1. Los criterios de desempeño o resultados de la actividad laboral, que dan cuenta de la calidad que exige el buen ejercicio de sus funciones.

“2. Los conocimientos básicos que correspondan a cada criterio de desempeño de un empleo.

“3. Los contextos en donde deberán demostrarse las contribuciones del empleado para evidenciar su competencia.

“4. Las evidencias requeridas que demuestren las competencias laborales de los empleados”. (subrayas y mayúsculas fuera del texto).

Es importante destacar en este aparte de la argumentación, que la norma citada es clara al señalar que **una cosa es el CONTENIDO FUNCIONAL DEL EMPLEO PÚBLICO y otra totalmente distinta son las COMPETENCIAS FUNCIONALES**, que según se desprende diáfananamente del artículo citado, se **PRECISARÁN Y DETALLARÁN** una vez establecido el contenido funcional del empleo.

4.8. En el mismo hilo del razonamiento que fundamenta la demanda, el párrafo segundo del ARTÍCULO 2.2.4.8. del decreto 815 de 2018 consagra: “**LAS ENTIDADES Y ORGANISMOS DEL ORDEN NACIONAL, DENTRO DE LOS SEIS (6) MESES SIGUIENTES A LA VIGENCIA DEL PRESENTE DECRETO, DEBERÁN ADECUAR SUS MANUALES ESPECÍFICOS DE FUNCIONES Y DE COMPETENCIAS A LO DISPUESTO EN EL PRESENTE DECRETO. LAS ENTIDADES Y ORGANISMOS DEL ORDEN TERRITORIAL, DEBERÁN ADECUARLOS DENTRO DEL AÑO SIGUIENTE A LA ENTRADA EN VIGENCIA DEL PRESENTE DECRETO.**

“Los procesos de selección en curso o los que se convoquen en el plazo citado en el presente artículo SE DEBERÁN ADELANTAR CON LAS COMPETENCIAS VIGENTES AL MOMENTO DE SU CONVOCATORIA.

“La evaluación del desempeño laboral se debe efectuar sobre las competencias vigentes al momento de la formalización del proceso de evaluación”.

Son claras e imperativas las implicaciones que tiene el MEFCL y su actualización conforme las normas aquí transcritas, pues con fundamento en dicha **ACTUALIZACIÓN** debe adelantarse todo el **PROCESO DE EVALUACIÓN** del

concurso de méritos, del cual no es una excepción el que se desarrolla en el marco de la **CONVOCATORIA TERRITORIAL 2022**.

- 4.9. En cumplimiento de lo anterior, la CNSC expidió la CIRCULAR INTERNA No. 100 - 001 - 2020, de 24 de febrero de 2020, dirigida a “los Representantes legales de los Organismos y Entidades del sector central y descentralizado de la rama ejecutiva de los niveles nacional y territorial”, en la cual se determinaban “Lineamientos sobre **ACTUALIZACIÓN** de los manuales específicos de funciones y de competencias laborales”. Así, en el cuerpo de dicho acto administrativo el director de la CNSC señaló: “En una **REVISIÓN ALEATORIA DE LOS MANUALES DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES DE LAS ENTIDADES DEL NIVEL TERRITORIAL, adelantada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, SE EVIDENCIÓ LA NECESIDAD DE ARMONIZARLOS CON LA NORMATIVIDAD VIGENTE**, razón por la cual se requiere que los representantes legales destinatarios de la presente circular procedan a la **ACTUALIZACIÓN** de los mismos. Para tal efecto, el Departamento Administrativo prestará el apoyo técnico necesario”.

*“La administración antes de publicar el acto administrativo que modifica el manual de funciones y competencias laborales **Y SU ESTUDIO TÉCNICO**, deberá socializarlo con las organizaciones sindicales presentes en la respectiva entidad, dándoles a conocer el alcance de la modificación o actualización, con el fin de recibir sus opiniones, sugerencias o propuestas y atendiendo sus inquietudes, de lo cual se dejará constancia, esto sin perjuicio de la facultad de la administración para la adopción y expedición del respectivo acto administrativo de manera autónoma, en el marco del interés general”.* (Subrayas y mayúsculas fuera del texto citado).

A destacar desde ya el hecho de que tal instructivo fue impartido por la CNSC **dos (2) años antes** de la expedición de los acuerdos que efectivamente materializaron la **CONVOCATORIA TERRITORIAL 2022**, lo cual ocurrió en el mes de marzo de 2022; esto es, que tanto las entidades territoriales, como las nacionales **han tenido suficiente tiempo para diseñar y expedir los MEFCL debidamente ajustados a las normas expedidas con fundamento en el decreto No 815 de 2018**.

- 4.10. En desarrollo de la normatividad citada, según se ha manifestado antes, el CNSC lanzó la **CONVOCATORIA TERRITORIAL 2022**, en la cual participarían “entidades territoriales de nueve departamentos del país: Atlántico, Bolívar, Cundinamarca, La Guajira, Meta, Risaralda, Huila, Norte de Santander y Caldas”, conforme se publicó en la página web de la CNSC (ver el siguiente link: <https://www.construyendomeritos.com/blog/inicia-fase-de-divulgacion-de-la-convocatoria-territorial-2022>).

- 4.11. En el mismo sitio web citado se informó: “Por el departamento de Bolívar participarán Distriseguridad, la Institución Universitaria Mayor de Cartagena; el Instituto De Cultura y Turismo de Bolívar; la **Secretaría de Educación Distrito Turístico y Cultural de Cartagena**; el **Establecimiento Público Ambiental de Cartagena**; el Distrito Turístico y Cultural de Cartagena de Indias; el **Fondo de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana Distrital - Corvivienda**; el **Instituto de Patrimonio y Cultura de Cartagena de Indias**; y el Instituto de Deportes y Recreación de Cartagena -IDER”.
- 4.12. Es evidente, bien lo entiende y conoce la CNSC y las demás entidades demandadas, que además del citado decreto 815 de 2018, una de las normas por las cuales la CNSC **URGE** a las entidades territoriales que participan de la **CONVOCATORIA TERRITORIAL 2022** de concurso de méritos para la **ACTUALIZACIÓN de MEFCL**, es precisamente la preceptiva contenida en la **Resolución No 0667 de 2018 expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP**, que fue expedida en cumplimiento de lo consignado en el literal b) del numeral 2 del artículo 19 de la ley 909 de 2004 que determina que el diseño de cada empleo debe contener, entre otros aspectos, el perfil de competencias; de lo consagrado en el artículo 2.2.4.2. del decreto 1083 de 2015, que define competencias laborales, así como el artículo 2.2.4.3. que determina que las competencias laborales están compuestas por requisitos de estudios, experiencia de empleo, **COMPETENCIAS FUNCIONALES DEL EMPLEO**, las competencias comportamentales, las competencias comportamentales comunes y por nivel jerárquico, **ASÍ COMO COMPETENCIAS PARA LAS ÁREAS Y PROCESOS TRANSVERSALES DE COMPRA PÚBLICA, CONTROL INTERNO, DEFENSA JURÍDICA, GESTIÓN DOCUMENTAL, GESTIÓN FINANCIERA, GESTIÓN DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS, GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, GESTIÓN TECNOLÓGICA, PLANEACIÓN ESTATAL Y SERVICIO AL CIUDADANO DEL SECTOR PÚBLICO, además de las obligatorias normas del decreto 815 de 2018**, traídas al presente memorial en numerales que anteceden.

La **Resolución No 0667 de 2018 del DAFP**, corresponde entonces al mandato impartido por el artículo 2.2.4.9. del decreto 1083 de 2015, en armonía con lo previsto en el artículo 2.2.4.10. del decreto No 815 de 2018, **que señalaron que el DAFP DEBÍA ADOPTAR el CATÁLOGO DE COMPETENCIAS FUNCIONALES PARA LAS ÁREAS O PROCESOS TRANSVERSALES DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS**. Así las cosas, **la adopción de las COMPETENCIAS FUNCIONALES, así como LAS COMPETENCIAS PARA ÁREAS O PROCESOS TRANSVERSALES ES IMPERATIVA DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA HERMENEUTICA LITERAL DE LAS NORMAS CITADAS**.

Un somero vistazo de los manuales **supuestamente actualizados** atendiendo las directrices de la CNSC, las cuales se aportan anexas al presente escrito, le permitirá al Honorable Tribunal, observar la **INAPLICACIÓN U OMISIÓN NEGLIGENTE** de la normatividad constituida por la mencionada **Resolución No 0667 de 2018 del DAFP**.

4.13. Es claro y patente además, que el hecho de que en el “ajuste” de los manuales de funciones del ESTABLECIMIENTO PUBLICO AMBIENTAL DE CARTAGENA – EPA CARTAGENA, el INSTITUTO DE PATRIMONIO Y CULTURA DE CARTAGENA – IPCC, la SECRETARIA DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO DE CARTAGENA y CORVIVIENDA, entre otras entidades del nivel territorial, **NO** se hubiese adoptado el **CATÁLOGO DE COMPETENCIAS FUNCIONALES PARA LAS ÁREAS O PROCESOS TRANSVERSALES DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS, ASÍ COMO ASÍ COMO COMPETENCIAS PARA LAS ÁREAS Y PROCESOS TRANSVERSALES DE COMPRA PÚBLICA, CONTROL INTERNO, DEFENSA JURÍDICA, GESTIÓN DOCUMENTAL, GESTIÓN FINANCIERA, GESTIÓN DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS, GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, GESTIÓN TECNOLÓGICA, PLANEACIÓN ESTATAL Y SERVICIO AL CIUDADANO DEL SECTOR PÚBLICO, implica** que contrario a los lineamientos impartidos en el acto administrativo constituido por la CIRCULAR INTERNA No. 100 - 001 – 2020 de 24 de febrero de 2020, dirigida a “los Representantes legales de los Organismos y Entidades del sector central y descentralizado de la rama ejecutiva de los niveles nacional y territorial”, por la CNSC, y la preceptiva contenida en la **Resolución No 0667 de 2018** expedida por el DAFP, las autoridades competentes de dichas entidades, **SE HAN SUSTRÁIDO, POR ACCIÓN O POR OMISIÓN, DEL CUMPLIMIENTO DE SUS DEBERES LEGALES** generando así graves **contratiempos, defectos e irregularidades que han redundado en la ilegal estructuración del concurso de méritos correspondiente a la CONVOCATORIA TERRITORIAL 2022**, según otros detalles que se expondrán seguidamente.

4.14. Conforme hemos argumentado en numerales anteriores, la solicitud contenida en la CIRCULAR INTERNA No. 100 - 001 – 2020, de 24 de febrero de 2020, dirigida a “los Representantes legales de los Organismos y Entidades del sector central y descentralizado de la rama ejecutiva de los niveles nacional y territorial” expedida por la CNSC en cuanto a la **ACTUALIZACIÓN DE LOS MEFCL** de las entidades que hacen parte de la **CONVOCATORIA TERRITORIAL 2022, tenía como objetivo esencial dar cumplimiento a los mandatos imperativos contenidos en la Resolución No 0667 de 2018 expedida por el DAFP, habida consideración que la mayoría de los MEFCL, no solo de las entidades mencionadas del Distrito de Cartagena, sino a nivel del país, no habían, a la época de la estructuración de la pluri -**

mencionada CONVOCATORIA TERRITORIAL 2022, adaptado sus manuales a la normativa consagrada en la Resolución No 0667 de 2018 expedida por el DAFP.

Ahora bien, la realidad fáctica que surge de un mero vistazo de los MEFCL, **supuestamente actualizados**, de las entidades del nivel territorial demandadas, acredita que las autoridades competentes omitieron dar cumplimiento a los imperativos mandatos contenidos en **la Resolución No 0667 de 2018** expedida por el DAFP, lo que deriva desde el punto de vista lógico jurídico en grave irregularidad en la estructuración de los concursos de méritos correspondientes a la CONVOCATORIA TERRITORIAL 2022, considerando **que los MEFCL son la PIEDRA ANGULAR DEL CONCURSO que en la actualidad se adelanta**, y dejan de considerar varios elementos indispensables para poder dar cumplimiento a los preceptos contenidos en el artículo 19 de la ley 909 de 2004 que señala a la letra que: **“El empleo público es el núcleo básico de la estructura de la función pública objeto de esta ley..”**; en tanto que el artículo 27 ibidem establece que **“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”**.

- 4.15. La circunstancia de haberse omitido por parte de las entidades del nivel territorial, el cumplimiento de los mandatos contenidos en la **Resolución No 0667 de 2018 expedida por el DAFP**, y de contera los acuerdos y circulares emanados de la CNSC en el momento de la expedición de los MEFCL **supuestamente ACTUALIZADOS**, implica que la configuración y diseño de todos y cada uno de los elementos y consideraciones que estructuran los empleos públicos que constituyen a su vez la **OFERTA PUBLICA DE EMPLEOS SOMETIDOS A CONCURSO, OPEC, ha surgido viciada a la vida jurídica** puesto que los referidos MEFCL, omitieron determinar la denominadas **COMPETENCIAS FUNCIONALES** para cada cargo y dejaron de adoptar en los manuales el **CATÁLOGO DE COMPETENCIAS FUNCIONALES PARA LAS ÁREAS O PROCESOS TRANSVERSALES DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS, ASÍ COMO ASÍ COMO COMPETENCIAS PARA LAS ÁREAS Y PROCESOS TRANSVERSALES DE COMPRA PÚBLICA, CONTROL INTERNO, DEFENSA JURÍDICA, GESTIÓN DOCUMENTAL, GESTIÓN FINANCIERA, GESTIÓN DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS, GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, GESTIÓN TECNOLÓGICA, PLANEACIÓN ESTATAL Y SERVICIO AL CIUDADANO DEL SECTOR PÚBLICO**, lo cual tiene implicaciones jurídicas y prácticas que analizaremos enseguida.

- 4.16. Lo expuesto en el numeral anterior emana de la natural hermenéutica de las normas citadas y se corrobora empíricamente en la situación que detallamos a continuación, según anunciamos.
- 4.17. Se adjunta al presente escrito de demanda **“LA GUIA DE ORIENTACIÓN AL ASPIRANTE PARA LA PRESENTACIÓN DE LAS PRUEBAS ESCRITAS”** elaborada por la CNSC y la Fundación Universitaria del Área Andina, contratada para la aplicación de la prueba de conocimientos y evaluación del Concurso de méritos de marras.

Pues bien, el estudio de este documento les permite al Honorable Tribunal determinar que a folio 11 del mencionado folleto se expone lo siguiente: **“ejemplos de preguntas de juicio situacional de la prueba de COMPETENCIAS FUNCIONALES”** (subrayas y mayúsculas fuera del texto), siendo que previamente en la página 3 de la guía sub examine se lee textualmente: *“GENERALIDADES DE LAS PRUEBAS ESCRITAS 2.1. Competencias laborales a evaluar con las Pruebas Escritas a aplicar. Para el presente proceso de selección se aplicará el siguiente conjunto de Pruebas Escritas, el cual se encuentra orientado a identificar a los candidatos más idóneos para ejercer los empleos ofertados: **A) PRUEBA SOBRE COMPETENCIAS FUNCIONALES: EVALÚA EL CONJUNTO DE CONOCIMIENTOS APLICADOS, APTITUDES Y HABILIDADES TANTO GENERALES COMO ESPECÍFICAS QUE DEBE DEMOSTRAR EL EMPLEADO PARA EJERCER UN CARGO”***. (Subrayas y mayúsculas fuera del texto).

Lo transcrito reviste la mayor gravedad, habida consideración que como ha quedado visto, es patente e irrefutable el hecho de que los MEFCL **supuestamente ACTUALIZADOS** de las entidades cuestionadas, omitieron por completo dar cumplimiento a la *RESOLUCIÓN No 0667 DE 2018 DEL DAFP, que adopta efectivamente EL CATÁLOGO DE COMPETENCIAS FUNCIONALES PARA LAS ÁREAS O PROCESOS TRANSVERSALES DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS, ASÍ COMO ASÍ COMO LAS COMPETENCIAS PARA LAS ÁREAS Y PROCESOS TRANSVERSALES DE COMPRA PÚBLICA, CONTROL INTERNO, DEFENSA JURÍDICA, GESTIÓN DOCUMENTAL, GESTIÓN FINANCIERA, GESTIÓN DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS, GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, GESTIÓN TECNOLÓGICA, PLANEACIÓN ESTATAL Y SERVICIO AL CIUDADANO DEL SECTOR PÚBLICO.*

De la misma manera en la *GUIA* comentada se lee a folio 8 en el punto de *“Definiciones relacionadas con las pruebas escritas a aplicar”*, lo siguiente: *“Indicadores: Corresponde al conjunto de temas predominantes y dominios relevantes que guardan estrecha relación **con el contenido funcional y las competencias laborales del empleo, A PARTIR DE LOS CUALES SE DEFINIRÁN Y ELABORARÁN LAS PRUEBAS ESCRITAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN.** Estos se enmarcan en un modelo de competencias laborales, por lo que son entendidos como las Capacidades, Habilidades y Aplicación de Conocimientos, que se evalúan mediante **LAS PRUEBAS SOBRE COMPETENCIAS FUNCIONALES** y Competencias Comportamentales y que se requieren para que un trabajador pueda llevar a cabo*

exitosamente su trabajo, dentro del marco de la misión y objetivos del empleo”.
(Subrayas y mayúsculas fuera del texto)

Seguidamente, a folio 9 de la GUIA citada se lee: “*FORMATO DE LAS PRUEBAS Para **LAS PRUEBAS DE COMPETENCIAS FUNCIONALES** y Competencias Comportamentales se utilizará el formato de Pruebas de Juicio Situacional. Este formato de prueba permite evaluar a los aspirantes de manera coherente con las situaciones que pueden presentarse en los empleos públicos para los cuales concursan y, por consiguiente, son idóneas para predecir su desempeño laboral en dichos empleos”.* (Subrayas y mayúsculas fuera del texto).

- 4.18. Considérese además que en el capítulo 4 de la guía, que alude al “*CARÁCTER, PONDERACIÓN Y PUNTAJES DE LAS PRUEBAS ESCRITAS*” (ver página 10 de la guía citada), se observa que precisamente **el factor de evaluación denominado COMPETENCIAS FUNCIONALES tiene CARÁCTER ELIMINATORIO**. Luego entonces, resulta contrario a los principios materializados normativamente en los artículos 19 y 27 de la ley 909 de 2004, citados en el numeral 1.12. del presente capítulo, que los procedimientos relativos a los concursos que avanzan en la actualidad conforme a la **CONVOCATORIA TERRITORIAL 2022**, se cristalicen, o por lo menos que se siga avanzando en tal propósito, a ciencia y paciencia de las graves vulneraciones a los derechos constitucionales fundamentales de los empleados afiliados a nuestras organizaciones sindicales y en general, a todos los ciudadanos que de buena fe se inscribieron para participar en el mencionado procedimiento concursal, pues **resulta inconstitucional e ilegal evaluar sobre COMPETENCIAS FUNCIONALES con CARÁCTER ELIMINATORIO, que NO HAN SIDO PLASMADAS PREVIAMENTE EN LOS MEFCL ATENDIENDO LAS NORMAS CONTENIDAS EN LA RESOLUCIÓN No 0667 DE 2018 DEL DAFP**. Para ilustración ver la gráfica del aparte de la guía citada:

4. CARÁCTER, PONDERACIÓN Y PUNTAJES DE LAS PRUEBAS ESCRITAS

De conformidad con los diferentes Acuerdos publicados por la CNSC para llevar a cabo los procesos de selección de las entidades participantes, a la fecha, se encuentra que existen tres ponderaciones diferentes para las pruebas escritas a aplicar. Una de las ponderaciones corresponde a las aplicadas para los empleos con denominación conductor y conductor mecánico, la otra corresponde a los empleos que no requieren experiencia y la última corresponde a los empleos que dentro de sus requisitos mínimos exigen experiencia, las cuales se muestran a continuación.

4.1. Pruebas a aplicar en el Proceso de Selección en las modalidades de Ascenso y Abierto

Tabla No 1.

PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO PRUEBA
Competencias Funcionales	Eliminatoria	60 %	65.00
Competencias Comportamentales	Clasificatoria	20 %	N/A
Valoración de Antecedentes	Clasificatoria	20 %	N/A
Total		100 %	

4.2. Pruebas a aplicar en el Proceso de Selección en las modalidades de Ascenso y Abierto para los empleos de conductor mecánico o conductor

Tabla No 2.

PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO PRUEBA
Competencias Funcionales	Eliminatoria	30 %	65.00
Prueba de Ejecución	Clasificatoria	45 %	N/A
Competencias Comportamentales	Clasificatoria	25 %	N/A
Total		100 %	

4.3 Pruebas a aplicar en el Proceso de Selección en las modalidades de Ascenso y Abierto para los empleos que NO requieren experiencia

Tabla No 3.

PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO PRUEBA
Competencias Funcionales	Eliminatoria	75 %	65.00
Competencias Comportamentales	Clasificatoria	25 %	N/A
Total		100 %	

En el cuadro se observa con claridad que a la prueba de competencias funcionales tiene carácter **ELIMINATORIO Y PESO PORCENTUAL DEL 60% Y PUNTAJE MÍNIMO APROBATORIO DE 65 PUNTOS.**

La pregunta o problema jurídico que surge, y que debe resolverse, con fundamento en las consideraciones presentadas en la presente demanda, conjugadas y aterrizadas en esta **“LA GUIA DE ORIENTACIÓN AL ASPIRANTE PARA LA PRESENTACIÓN DE LAS PRUEBAS ESCRITAS” elaborada por la CNSC y la Fundación Universitaria del Área Andina, contratada para la aplicación de la prueba de conocimientos del Concurso de méritos de marras, consiste en determinar cómo puede un concursante ser evaluado sobre el eje de competencias funcionales, si estas no fueron consideradas en los MEFCL supuestamente actualizados por las entidades demandadas?**

La respuesta es evidente: **NO se podía estructurar una prueba de conocimientos sobre elementos, conceptos y/o categorías que no están consignadas en los MEFCL supuestamente actualizados por las entidades demandadas**, según lo que queda demostrado.

Así las cosas, resulta patente que **la prueba de conocimiento abordo la evaluación de COMPETENCIAS FUNCIONALES, sin que estas estuviesen definidas previamente en los mencionados MECFL**, se insiste.

4.19. El artículo 11 de la ley 909 de 2004 es del siguiente tenor: “*FUNCIONES DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL RELACIONADAS CON LA RESPONSABILIDAD DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA. En ejercicio de las atribuciones relacionadas con la responsabilidad de la administración de la carrera administrativa, la Comisión Nacional del Servicio Civil ejercerá las siguientes funciones:*

“a) Establecer de acuerdo con la ley y los reglamentos, los lineamientos generales con que se desarrollarán los procesos de selección para la provisión de los empleos de carrera administrativa de las entidades a las cuales se aplica la presente ley;...”.”

De la lectura de la norma citada se colige sin esfuerzo que es función de la CNSC “Establecer de acuerdo con la ley y los reglamentos, los lineamientos generales con que se desarrollarán los procesos de selección para la provisión de los empleos de carrera administrativa de las entidades a las cuales se aplica la presente ley...”, valga la reiteración que es necesaria frente a la conducta pertinaz de la CNSC en el sentido de desconocer sus responsabilidades en el caso que nos ocupa, según lo que se argumentará ahora.

Con muchas más veras destacan las responsabilidades que tiene la CNSC, si el Honorable Tribunal considera que ha sido la propia entidad la que mediante CIRCULAR INTERNA No. 100 - 001 - 2020, de 24 de febrero de 2020, dirigida a “los Representantes legales de los Organismos y Entidades del sector central y descentralizado de la rama ejecutiva de los niveles nacional y territorial”, da cabal cumplimiento a dicha competencia legal.

4.20. La Sentencia C – 183 de 2019 señala: “*El que la CNSC sea un órgano constitucional autónomo e independiente, no excluye, como se ve, el deber de colaboración armónica con otros órganos, que tienen funciones diferentes, para realizar los principios propios del régimen constitucional de la carrera administrativa [108]. Además de esta colaboración, debe destacarse que, conforme lo previsto en el inciso segundo del artículo 209 de la Carta, estos órganos, al ejercer funciones administrativas, deberán “coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado”.*

Y más adelante la misma providencia expone: **“LA COMPLEJIDAD DE UN CONCURSO, DEMANDA DEL EJERCICIO DE DIVERSAS COMPETENCIAS Y FUNCIONES, ALGUNAS DE LAS CUALES ESTÁN ATRIBUIDAS A LA CNSC Y OTRAS A ÓRGANOS DIFERENTES COMO EL DAFP, LAS UPE Y AL JEFE DE LA ENTIDAD U ORGANISMO EN EL QUE DEBAN PROVEERSE LOS CARGOS [115]”**.
(Subrayas y mayúsculas fuera del texto).

La cita jurisprudencial ratifica los mandatos legales relacionados con la **responsabilidad y colaboración armónica** que tiene todas las entidades a las que se dirige la presente demanda, a fin de garantizar los principios de la carrera administrativa, so pena de que la omisión de tales deberes implique graves faltas de orden legal, vulneración de derechos fundamentales de los participantes en el concurso e incluso detrimento patrimonial considerando las inversiones realizadas en las contrataciones celebradas por cuenta del desarrollo de la **CONVOCATORIA TERRITORIAL 2022**.

En efecto, conforme a la información que hemos recabado se tiene que según lo consignado en los artículos sextos de los acuerdos “tipo” expedidos por la CNSC y las entidades participantes citadas en el presente escrito, “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 los Niveles Técnico y Asistencial: 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, en las fechas que la CNSC determine, las cuales serán publicadas oportunamente en su sitio web www.cnsc.gov.co, enlace de SIMO.

“2. A cargo de la entidad que oferta los empleos a proveer: 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 que hagan los aspirantes”.

En el caso de Instituto de Patrimonio y Cultura de Cartagena se tiene que como entidad que ofertó cargos consignó \$24.500.000.00; Corvivienda \$35.000.000.00; y el Establecimiento Público Ambiental de Cartagena EPA \$36.000.000.00; a lo que se suma que el contrato celebrado por la CNSC con la UNIANDINA para “REALIZAR LAS PRUEBAS ESCRITAS, DE EJECUCIÓN Y LA PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES DEL PROCESO DE SELECCIÓN ENTIDADES DEL ORDEN TERRITORIAL – 2022”, ha tenido un valor equivalente a “CUATRO MIL TRESCIENTOS OCHENTA Y OCHO MILLONES OCHOCIENTOS DOCE MIL OCHOCIENTOS CINCUENTA Y DOS PESOS MONEDA CORRIENTE

(\$4.388.812.852)”, lo cual podría implicar un grave detrimento patrimonial originado en la negligente omisión que venimos exponiendo.

4.21. Esta situación, y otras irregularidades que atentan contra los derechos fundamentales de nuestros afiliados que participaron en la *CONVOCATORIA TERRITORIAL 2022*, y que están a punto de causar una verdadera MASACRE LABORAL, toda vez que ese concurso erróneamente diseñado, ha implicado una ilegal evaluación de las capacidades de los empleados en provisionalidad quienes, sometidos a un errático examen, sustentado en MEFCL estructurados en contravía de los mandatos legales que imponían su **ACTUALIZACIÓN**, se ven amenazados con la pérdida de sus empleos que constituyen el sustento de centenares de familias. Los datos que hemos podido recaudar indican que alrededor de 480 o más funcionarios en provisionalidad no alcanzaron a aprobar una prueba escrita que **les evaluó sobre materias y ejes temáticos no previstas en los MEFCL.**

4.22. Pese a lo anterior, y a efectos de enaltecer los principios de la Carrera Administrativa, es la propia legislación la que prevé **REMEDIOS** que la administración, y muy particularmente la CNSC pueden implementar a efectos de subsanar yerros.

En efecto, el artículo 12 de la ley 909 de 2004 señala: “*FUNCIONES DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL RELACIONADAS CON LA VIGILANCIA DE LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS SOBRE CARRERA ADMINISTRATIVA. La Comisión Nacional del Servicio Civil en ejercicio de las funciones de vigilancia cumplirá las siguientes atribuciones: ... b) Dejar sin efecto total o parcialmente los procesos de selección cuando se compruebe la ocurrencia de irregularidades, siempre y cuando no se hayan producido actos administrativos de contenido particular y concreto relacionados con los derechos de carrera, salvo que la irregularidad sea atribuible al seleccionado dentro del proceso de selección impugnado;... g) Poner en conocimiento de las autoridades competentes los hechos constitutivos de violación de las normas de carrera, para efectos de establecer las responsabilidades disciplinarias, fiscales y penales a que haya lugar; h) Tomar las medidas y acciones necesarias para garantizar la correcta aplicación de los principios de mérito e igualdad en el ingreso y en el desarrollo de la carrera de los empleados públicos, de acuerdo a lo previsto en la presente ley...*”.

EN IMPORTANTE DESTACAR QUE, A LA FECHA DE PRESENTACIÓN DE LA PRESENTE DEMANDA DE ACCIÓN DE CUMPLIMIENTO, NO SE HAN GENERADO ACTOS ADMINISTRATIVOS QUE CONSTITUYAN SITUACIONES JURÍDICAS RESPECTO DE UN PARTICULAR, pero que están a punto de ser expedidos.

4.23. Muy a pesar de la numerosas y graves irregularidades que han quedado descritas, la CNSC, en uso de sus competencias constitucionales y

legales, adelantó, conjuntamente con las entidades territoriales mencionadas en el capítulo de *PARTE DEMANDADA*, la Etapa de Planeación para realizar el presente proceso de selección.

“En cumplimiento de esta labor, las entidades territoriales referidas registraron en el SIMO la correspondiente OPEC para este proceso de selección correspondiente a la *CONVOCATORIA TERRITORIAL 2022*, la cual fue certificada por los Representantes Legales y Jefes de la Unidades de Personal, quienes 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, certificaron igualmente “ (...) que la información contenida en el presente reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa – OPEC, corresponde a los empleos de carrera en vacancia definitiva existentes a la fecha en la entidad y **que la información reportada corresponde a la consignada en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente, o su equivalente**”.

Finalmente, en el mes de marzo de 2022, con base en la OPEC así registrada y certificada en SIMO por las entidades demandadas, la Sala Plena de la CNSC, conforme lo establecido en el numeral 20 del artículo 3 del Acuerdo No. CNSC-2073 de 2021, en sesión del 8 de marzo de 2022, aprobó los acuerdos mediante los cuales se convoca, sin que, conforme a las evidencias, se hubiese dado cumplimiento a los mandatos legales cuyo cumplimiento se impetra mediante la presente demanda.

4.24. Ahora bien, a efectos de agotar el requisito de procedibilidad de que trata el artículo 8° de la ley 393 de 1997 y en defensa de los derechos fundamentales de nuestros afiliados y del interés público, los demandantes remitieron en fecha 20 de diciembre de 2023 a la CNSC, puntualmente, al doctor **MAURICIO LIEVANO BERNAL**, en su condición de **PRESIDENTE** a la sazón de la referida corporación, el memorial que se aporta anexo al presente escrito, el cual fue respondido por la doctora **RUTH MELISSA MATTOS RODRIGUEZ**, en calidad de asesor de despacho de comisionado, despacho de doctora **SIXTA DILIA ZUÑIGA LINDAO**, nueva presidente de la CNSC, en los términos que se detallan en el **oficio 2024RS001571 de 9 de enero de los corrientes** que se aporta anexo a la demanda.

Nos parece importante resaltar de dicha respuesta, a efectos de acreditar la pertinaz omisión respecto del cumplimiento de lo ordenado en **“normas aplicables con fuerza material de Ley o Actos Administrativos”** en el caso que se denuncia mediante acción de cumplimiento, que en la página 3 de 9 del oficio comentado se lee textualmente que: **“Es así que dentro de la planeación del Proceso de Selección, las Entidades a las que usted hace alusión en su solicitud, remitieron a esta Comisión los actos administrativos (Resoluciones, Acuerdos, entre otras), por los cuales conformaban y adoptaban los respectivos manuales de funciones**

de los empleos que integran las plantas de personal de cada entidad”, con lo cual queda probado que la corporación referida conoció efectivamente los manuales de funciones supuestamente actualizados por las entidades territoriales a las que previamente la CNSC les impartió la directriz del ajuste según lo reseñado en la CIRCULAR INTERNA No. 100 - 001 – 2020, de 24 de febrero de 2020 de la entidad.

4.25. Pese a lo anteriormente citado de forma textual, más adelante la CNSC en el oficio comentado expone a folio 5 de 9 que: “...No es competencia legal de la CNSC vigilar la actualización de los MEFCL...”, omitiéndose de manera olímpica por parte de esa Corporación, los mandatos imperativos en cuanto a sus competencia consagrados en los artículos 11 y 12 de la ley 909 de 2004, en especial lo preceptuado en los literales a) y h) del artículo 12 citado, en lo que tiene que ver con la **VIGILANCIA DEBIDA** de los procedimiento del concurso a efectos de garantizar los principios de la carrera administrativa y el mérito, muy a pesar que, obviamente, la competencia para modificar los manuales de funciones es de la respectiva entidad territorial. Tan cierto es que el poder de **VIGILANCIA DEBIDA** no puede ser evadido por la CNSC, como lo hace ahora, que justamente **con fundamento en tal competencia es que se expidió la CIRCULAR INTERNA No. 100 - 001 – 2020, de 24 de febrero de 2020, impartiendo la orden de ajustar los manuales a las normas vigentes.**

4.26. Más adelante, de manera abiertamente contradictoria, y a fin de justificar sus omisiones en cuanto a la **VIGILANCIA** respecto del hecho de que los manuales de funciones **NO** hubiesen sido ajustados conforme a la normatividad vigente y las directrices impartidas por la propia corporación, en especial en cuanto a la consagración de la denominadas **COMPETENCIAS FUNCIONES**, la CNSC responde en la página 6 de 9 del oficio comentado que: “la CNSC ha venido implementando el **modelo de medición propio**, que toma como fundamento lo establecido en la ley y desarrolla técnicamente las definiciones para acercarse a la medición de las competencias laborales. No sería correcto evaluar sin tener un modelo de medición calificación (sic) propio, más aún cuando la Ley otorga esta competencia a la CNSC”, para, seguidamente agregar en la misma página que: “...la CNSC realiza el levantamiento de ejes temáticos (indicadores) a fin de recoger muestras de conducta y comportamientos asociados a las competencias laborales Mínimas requeridas en los perfiles (estructuras de perfil) y análisis funcional de los conjuntos de empleos. Lo anterior con el propósito de obtener información relevante que permitirá predecir el desempeño futuro de los aspirantes **A PARTIR DEL REFERENTE**”

LABORAL PROPORCIONADO POR LA ENTIDAD PARTICIPANTE A TRAVÉS DEL MEFCL... (mayúsculas y subrayas fuera del texto).

Surge aquí la siguiente pregunta: ¿Si el “**REFERENTE LABORAL PROPORCIONADO POR LA ENTIDAD PARTICIPANTE A TRAVÉS DEL MEFCL...**” *que le sirve a la CNSC para implementar su “modelo de medición propio” de competencias laborales no prevé las denominadas COMPETENCIAS FUNCIONALES, como puede estructurarse dicho modelo si en los MEFCL que remitieron las entidades territoriales demandadas no se consignó nada referente a las COMPETENCIAS FUNCIONALES atribuibles a cada cargo sometido a concurso pese a que era imperativo hacerlo?*

En el mismo hilo de lo argumentado, en la página 7 de 9 la CNSC concluye: **“EL PUNTO DE PARTIDA ES EL ANÁLISIS DE LAS FUNCIONES QUE ESTÁN REGISTRADAS EN LA OFERTA PÚBLICA (OPEC) Y QUE VERSAN CON (SIC) EL MANUAL DE ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES (MEFCL) DE CADA ENTIDAD NOMINADORA...”** (Subrayas y mayúsculas fuera del texto); con lo que claramente ***la corporación confiesa*** que las evaluaciones tienen como **PIEDRA ANGULAR** de la evaluación del mérito, lo efectivamente consignado en los manuales de funciones, a lo cual **NO** escapa lo referente a las **COMPETENCIAS FUNCIONALES** según lo ordenado por en la resolución No 667 de 2018 emanada del DAFP, entre otras normas.

- 4.27. La hermenéutica sistemática de las normas citadas en los numerales anteriores, acreditan un proceder negligente, abiertamente contrario a las leyes, decretos y actos administrativos que ***imponían*** a las entidades sometidas a concurso que la actualización de los MEFCL se verificara conforme a los principios de modernización de la administración pública normatizados según lo expuesto.

A efectos de acreditar el comportamiento negligente y contumaz de las entidades territoriales demandadas que queda denunciado en los numerales anteriores en relación con la omisión de introducir en la estructura de cada uno de los empleos de tales entidades, seguidamente describiremos las razones y las pruebas en que basamos tales afirmaciones.

- 4.28. Mediante oficio **EPA-OFI-005690-2023** de 10 de octubre de 2023, la directora a la sazón del ESTABLECIMIENTO PÚBLICO AMBIENTAL – EPA, ante interrogante formulado mediante derecho de petición sobre las razones por las cuales se omitió consignar las denominadas **COMPETENCIAS FUNCIONALES** en los MEFCL ajustados por dicha entidad mediante Resolución No 118 de febrero de 2021, que se aporta anexa, esta respondió a la letra lo siguiente: ***“Finalmente, y para dar respuesta de fondo a lo pedido en el punto dieciséis de su requerimiento debemos aclarar que el contenido del Manual de Funciones y***

Competencias laborales de toda entidad se encuentra determinado por lo establecido en el Art. 2.2.2.6.2 del Decreto 1083 de 2015, el cual sobre el particular reza lo siguiente: “**ARTÍCULO 2.2.2.6.2** Contenido del manual específico de funciones y de competencias laborales. El manual específico de funciones y de competencias laborales deberá contener como mínimo: 1. Identificación y ubicación del empleo. 2. Contenido funcional: que comprende el propósito y la descripción de funciones esenciales del empleo. 3. Conocimientos básicos o esenciales. 4. Requisitos de formación académica y de experiencia”. Al realizar una revisión de los ítems de que trata la norma arriba transcrita, se observa que la Resolución No 118 de 2021 por medio del cual se ajusta el Manual Específico de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales de los empleos que integran la Planta de Cargos del Establecimiento Público Ambiental de Cartagena cuenta con todos y cada uno de estos, **ahora las competencias a las que hace referencia como aquellas que “debe estar en capacidad de hacer un empleado para ejercer un cargo” son las que se determinan con la definición de funciones y competencias comportamentales, que en efecto, se encuentran incluidas en el Manual actualmente vigente en la entidad.”**

Del texto de la respuesta transcrita, se colige por fuerza, la omisión de la entidad mencionada en cuanto al cumplimiento de las normas que le imponían categóricamente, consignar **EXPRESAMENTE** las competencias funcionales de cada empleo, puesto que el artículo **2.2.2.6.2 del Decreto 1083 de 2015**, en el cual se sustenta la administración para justificar su omisión, desconoce la necesidad de interpretar, sistemática y armónicamente la preceptiva citada con lo consagrado en **el artículo 2.2.4.3 del decreto 1083 de 2015 modificado por el artículo 1° del decreto 815 de 2018, en el artículo 2.2.4.10 del decreto 1083 de 2015, y en lo previsto en la resolución No 0667 de 2018 del DAFP, entre otras normas citadas en el presente libelo.**

- 4.29. En lo que hace al Instituto de Patrimonio y Cultura del Distrito de Cartagena, dicha entidad al dar respuesta a derecho de petición formulado con la finalidad de establecer, entre otras circunstancias, la omisión en la consagración de las denominadas **COMPETENCIAS FUNCIONALES** para cada uno de los empleos según la **supuesta actualización** de su MEFCL efectuado por dicha entidad mediante Resolución No 015 de 2021 que se aporta anexa, el Oficio IPCC-OFI-002319-2023 de 17 de octubre de 2023, al respecto señala: “Al respecto, le indicamos que, en la Resolución No. 015 del 17 de febrero de 2021 “Por el cual se ajusta el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal del Instituto de Patrimonio y Cultura de Cartagena de Indias-IPCC”, contiene para cada

cargo una descripción detallada de los siguientes aspectos: Identificación del Empleo, Área Funcional, Propósito Principal, Descripción de las Funciones Esenciales, Conocimientos Básicos o Esenciales, Competencias Comportamentales, Requisitos de Formación Académica y Experiencia. **En lo que respecta a las competencias funcionales de que trata el artículo 2.2.4.5. de Decreto 815 de 2018, se exige que estas precisen y detallen lo que debe estar en capacidad de hacer el empleado para ejercer un cargo de conformidad a los parámetros enlistados por Usted, valga decir (Los criterios de desempeño o resultados de la actividad laboral, que dan cuenta de la calidad que exige el buen ejercicio de sus funciones; Los conocimientos básicos que correspondan a cada criterio de desempeño de un empleo; Los contextos en donde deberán demostrarse las contribuciones del empleado para evidenciar su competencia y Las evidencias requeridas que demuestren las competencias laborales de los empleados.).** **EN TODO CASO, LA NORMA NO EXIGE QUE SE REGISTREN LOS PARÁMETROS EN EL MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES, SINO QUE SIRVAN DE GUÍA PARA LA ADOPCIÓN DE LAS COMPETENCIAS FUNCIONALES, LO CUAL SE CUMPLIÓ DEBIDAMENTE”.** (Subrayas fuera del texto).

La atenta lectura de los apartes del oficio transcrito permite a la judicatura colegir **la contumaz omisión** en que se encuentra *in curso* la entidad mencionada, pues contrario a lo que la administración sostiene en tal oficio, lo que hacen las normas citadas en el decurso de la presente argumentación, es precisamente ordenar **con carácter imperativo**, que sean consignados en los manuales de funciones las denominadas **COMPETENCIAS FUNCIONALES, sin dejar a la discrecionalidad de la respectiva autoridad administrativa, preverlas o no**, ora deducirlas del mandato general de las normas que ordenan su fijación para cada empleo, como pertinazmente lo afirma la entidad demandada.

Ahora bien, cuando la administración señala que normas como **el artículo 2.2.4.5. de Decreto 815 de 2018**, y otras varias veces citadas, **“NO EXIGE QUE SE REGISTREN LOS PARÁMETROS EN EL MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES, SINO QUE SIRVAN DE GUÍA PARA LA ADOPCIÓN DE LAS COMPETENCIAS FUNCIONALES, LO CUAL SE CUMPLIÓ DEBIDAMENTE”**, incurre en contradicción pues al indicar que los preceptos del orden nacional **“...SIRVEN DE GUIA PARA LA ADOPCIÓN DE COMPETENCIAS FUNCIONALES”**, lo que indica el buen sentido de la hermenéutica literal es que las competencias laborales se adoptan en el momento en que se dejan consignadas en cada uno de los empleos ofertados, atendiendo a las funciones específicas que se asignan a cada empleado. Si no se establecen expresamente, entonces la normativa nacional **NO SIRVIÓ DE GUIA PARA NADA.**

4.30. De otra arista, en relación con la pregunta formulada a través de derecho de petición a la secretaria de Educación Distrital en la que se indagaba por “...las razones por las cuales en los decretos 0706 de 9 de julio de 2020, 0228 de 26 de febrero de 2021, 1319 de 9 de diciembre de 2021, no se determinaron las competencias funcionales...”, según consta en la pregunta 19) del escrito de derecho de petición, la mencionada dependencia responde textualmente conforme consta en informe rendido ante juez de tutela que: **“PUNTO DIECINUEVE: NO ESTÁN TRANSCRITAS EN EL MANUAL DE FUNCIONES PORQUE SON EL RESULTADO DE LA EVALUACIÓN DE LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO Y NO HACEN PARTE DE LOS REQUISITOS NECESARIOS PARA OPTAR A LOS CARGOS EXISTENTES EN LA ENTIDAD”**. (Subrayas y mayúsculas fuera del texto).

Es obligado deducir el **ESTADO DE CONTUMACIA** en que se sostiene la dependencia distrital aludida, pese a los claros mandatos de la ley y los actos administrativos pluri mencionados en los que de manera imperativa se señala: **“Las competencias laborales se determinarán CON BASE en el contenido funcional de un empleo, e incluirán los siguientes aspectos: ... 2. Las COMPETENCIAS FUNCIONALES DEL EMPLEO...”**, conforme establece el **ARTÍCULO 1° DEL DECRETO 815 DE 2018**; en tanto que **EL ARTÍCULO 2.2.4.10 DEL DECRETO 1083 DE 2015** señala: **“Manuales específicos de funciones y de competencias laborales. De conformidad con lo dispuesto en el presente Título, las entidades y organismos en los manuales específicos de funciones y de competencias laborales DEBEN INCLUIR: el contenido funcional de los empleos; las competencias comunes a los empleados públicos y las comportamentales, de acuerdo con lo previsto en los artículos 2.2.4.7 y 2.2.4.8 de este Título; LAS COMPETENCIAS FUNCIONALES...”**, (subrayas fuera del texto); esto es, que **NO depende de la voluntad discrecional de la autoridad administrativa, optar por incluir expresamente o no, las denominadas competencias funcionales**, sino por el contrario, **era un imperativo de las autoridades introducirlas al MECFL ajustado**.

4.31. El requerimiento de que trata el artículo 8° de la ley 393 de 1997 solo fue respondido por la CNSC.

5. NORMAS QUE CONSAGRAN EL DEBER LEGAL Y ADMINISTRATIVO CUYO CUMPLIMIENTO SE DEMANDA:

Además de numerosos mandatos constitucionales violentados que no es preciso citar en este escrito dada su naturaleza jurídica enmarcada en las premisas consagradas en la ley 393 de 1997, citamos de manera ordenada las normas con fuerza de ley y actos administrativos cuyo cumplimiento se exige, así:

5.1. LOS MEFCL ERRONEAMENTE ACTUALIZADOS DE LAS ENTIDADES TERRITORIALES MENCIONADAS AL INICIO DE LA PRESENTE DEMANDA VIOLAN LA PRECEPTIVA CONTENIDA EN EL ARTÍCULO 27 DE LA LEY 909 DE 2004:

La norma citada es del siguiente tenor: “*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***”. (Subrayas y mayúsculas fuera del texto).

Uno de los elementos esenciales, y sin duda, la **PIEDRA ANGULAR** del proceso de carrera administrativa y el concurso de méritos, conforme se ha repetido, es el MEFCL, pues es allí donde **se define la naturaleza, alcances y características de los empleos públicos de las entidades del Estado, y porque, además, este (el manual de funciones), es el fundamento de la Oferta Pública de Empleos sometidos a concurso (OPEC)**. Así las cosas, un MEFCL mal elaborado, implica, entre otras múltiples consecuencias, el envilecimiento de todo el sistema técnico de administración de personal y **de ingreso** y permanencia en el servicio público.

De modo pues que, la **“OBJETIVIDAD”** en el proceso de administración de personal y en general de la carrera administrativa, está determinado en gran medida por la existencia de un MEFCL que atienda a **NECESIDADES DEL SERVICIO**, a un estudio minucioso que establezca entre otros factores **LAS CARGAS LABORALES, LOS PERFILES OCUPACIONALES, LA FORMACIÓN Y LAS COMPETENCIAS LABORALES DEL PERSONAL VINCULADO A LA ORGANIZACIÓN**, con fundamento en los cuales deben expedirse, modificarse y/o ajustarse los manuales de funciones, pues sin el criterio de objetividad que exige la norma comentada para la implementación del sistema técnico de administración de personal y de carrera administrativa, resulta imposible dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 209 de la Constitución Nacional y es sistema de evaluación se vuelve un procedimiento discrecional, pese a que el concurso es por excelencia y procedimiento administrativo reglado.

5.2. LOS MEFCL ERRONEAMENTE ACTUALIZADOS DE LAS ENTIDADES TERRITORIALES MENCIONADAS AL INICIO DE LA PRESENTE DEMANDA VIOLAN LA PRECEPTIVA CONTENIDA EN EL ARTÍCULO 2.2.6.34 DEL DECRETO 1083 DE 2015, ADICIONADO POR EL ARTÍCULO 3° DEL DECRETO 051 DE 2018:

La norma citada es del siguiente tenor:

“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.

“Las entidades deben participar con la Comisión Nacional de Servicio Civil en el proceso de planeación conjunta y armónica del concurso de méritos. La convocatoria deberá ser firmada por la Comisión Nacional de Servicio Civil y por el jefe de la entidad pública respectiva.

*“Previo al inicio de la planeación del concurso **LA ENTIDAD DEBERÁ TENER ACTUALIZADO SU MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES Y DEFINIR LOS EJES TEMÁTICOS**”.* (Subrayas y mayúsculas fuera del texto).

En ese caso, conforme se ha descrito en el capítulo de *HECHOS DE LA DEMANDA* y se detallará en los razonamientos jurídicos subsiguientes, es importante destacar que el concurso de méritos que pone en vigor la institución de la carrera administrativa es una actuación administrativa compleja en la que adquiere relevancia la etapa de planeación a la que se refiere el inciso tercero de la norma en cita; etapa en la que es menester adaptar los MEFCL a la normatividad vigente. Se dice más, es la misma CNSC la que imparte directrices en el sentido de acometer dicha adaptación, considerando que en una revisión aleatoria de tales MEFCL ***“...SE EVIDENCIÓ LA NECESIDAD DE ARMONIZARLOS CON LA NORMATIVIDAD VIGENTE”***.

En el sub-lite, brilla por su ausencia la consagración de aspectos normativos puntuales como, verbigracia, ***la determinación de competencias funcionales de los empleos públicos ofertados en el concurso***, que le permitiera a las entidades territoriales y nacionales cumplir con el mandato de ACTUALIZACIÓN consignado en la norma citada, siendo que, por el contrario, como ya quedo visto en capítulo anterior, las entidades del orden nacional y territorial omitieron de manera culpable y negligente, dar cumplimiento a expresas normas expedidas desde el nivel nacional, tendientes a la modernización de la función pública.

5.3. LOS MEFCL ERRONEAMENTE ACTUALIZADOS DE LAS ENTIDADES TERRITORIALES MENCIONADAS AL INICIO DE LA PRESENTE DEMANDA VIOLAN EL LITERAL B) DEL NUMERAL 2 DEL ARTÍCULO 19 DE LA LEY 909 DE 2004:

Al definir el empleo público, la norma en cita señala que:

“...2. El diseño de cada empleo debe contener:

“...b) El perfil de competencias que se requieren para ocupar el empleo, incluyendo los requisitos de estudio y experiencia, así como también las demás condiciones para el acceso al servicio. En todo caso, los elementos del perfil han de ser coherentes con las exigencias funcionales del contenido del empleo...”.

En el caso de los MEFCL de las entidades territoriales involucradas en el presente asunto, se desprende de su simple lectura que la administración omitió negligentemente la determinación de las **COMPETENCIAS FUNCIONALES** a las que se refiere la Resolución No 0667 de 2018 del DAFP, lo cual es esencial a efectos de cumplir con el mandato normativo transcrito, en el sentido de *que “...los elementos del perfil han de ser coherentes con las exigencias funcionales del contenido del empleo...”*, siendo que conforme lo establece dicha norma, a cada función establecida para cada empleo, corresponde una competencia funcional.

Se agrega que el aparte normativo citado, es precisamente uno de los fundamentos legales de la Resolución No 0667 de 2018 del DAFP.

5.4. LOS MEFCL ERRONEAMENTE ACTUALIZADOS DE LAS ENTIDADES TERRITORIALES MENCIONADAS AL INICIO DE LA PRESENTE DEMANDA VIOLAN EL ARTÍCULO 2.2.4.2 DEL DECRETO 1083 DE 2015, MODIFICADO POR EL ARTÍCULO 1° DEL DECRETO 815 DE 2018:

La norma citada es del siguiente tenor:

“Definición de competencias. Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público”.

Es claro entonces que **las competencias laborales** son una categoría definitoria de la estructura del empleo público distinta de **las funciones** asignadas a cada cargo.

Así las cosas, cada función asignada a un cargo debe corresponder con un conjunto de capacidades del empleado para *“...desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo...”*. Esta categoría esencial que define el empleo público brilla por su ausencia en las resoluciones que constituyen los MECFL de las entidades demandadas.

También la norma citada en el subtítulo es parte de la fundamentación jurídica de la Resolución No 0667 de 2018 del DAFP.

5.5. LOS MEFCL ERRONEAMENTE ACTUALIZADOS DE LAS ENTIDADES TERRITORIALES MENCIONADAS AL INICIO DE LA PRESENTE DEMANDA VIOLAN EL ARTÍCULO 2.2.4.3 DEL DECRETO 1083 DE 2015 MODIFICADO POR EL ARTÍCULO 1° DEL DECRETO 815 DE 2018:

Es suficientemente clara la norma citada al determinar los componentes de las competencias laborales así:

*“Componentes. **Las competencias laborales se determinarán CON BASE en el contenido funcional de un empleo, e incluirán los siguientes aspectos:***

“1. Requisitos de estudio y experiencia del empleo, los cuales deben estar en armonía con lo dispuesto en los Decretos Ley 770 y 785 de 2005, y sus decretos reglamentarios, según el nivel jerárquico en que se agrupen los empleos.

*“2. **Las COMPETENCIAS FUNCIONALES DEL EMPLEO.***

“3. Las competencias comportamentales”. (Subrayas y mayúsculas fuera del texto)

En los MEFCL denunciados relumbra la ausencia de la fijación de las denominadas **COMPETENCIAS FUNCIONALES DEL EMPLEO** con lo cual se imposibilita una adecuada estructuración de los MEFCL y como consecuencia de ello, una adecuada estructuración del concurso de méritos que está en curso.

5.6. LOS MEFCL ERRONEAMENTE ACTUALIZADOS DE LAS ENTIDADES TERRITORIALES MENCIONADAS AL INICIO DE LA PRESENTE DEMANDA VIOLAN EL ARTÍCULO 2.2.4.10 DEL DECRETO 1083 DE 2015:

La norma en cita es del siguiente tenor literal:

*“Manuales específicos de funciones y de competencias laborales. De conformidad con lo dispuesto en el presente Título, las entidades y organismos en los manuales específicos de funciones y de competencias laborales deben incluir: el contenido funcional de los empleos; las competencias comunes a los empleados públicos y las comportamentales, de acuerdo con lo previsto en los artículos 2.2.4.7 y 2.2.4.8 de este Título; **las competencias funcionales;** y los requisitos de estudio y experiencia de acuerdo con lo establecido en el decreto que para el efecto expida el Gobierno nacional”.*

Obsérvese que en este artículo se determina con claridad que debe incluir cada MEFCL, el cual confrontado con los manuales de funciones anexos, hace patente las falencias de tales actos administrativos, toda vez que como se viene insistiendo, en los MEFCL denunciados no se incluyen **las COMPETENCIAS FUNCIONALES DE LOS EMPLEOS** que constituyen la estructura administrativa de las entidades territoriales que participan en la convocatoria territorial 2022.

5.7. LOS MEFCL ERRONEAMENTE ACTUALIZADOS DE LAS ENTIDADES TERRITORIALES MENCIONADAS AL INICIO DE LA PRESENTE DEMANDA VIOLAN LA RESOLUCIÓN No 0667 DE 2018 DEL DAFP:

Esta ilegalidad se configura en la medida en que la RESOLUCIÓN No 0667 DE 2018 DEL DAFP, adopta efectivamente *EL CATÁLOGO DE COMPETENCIAS FUNCIONALES PARA LAS ÁREAS O PROCESOS TRANSVERSALES DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS, ASÍ COMO ASÍ COMO LAS COMPETENCIAS PARA LAS ÁREAS Y PROCESOS TRANSVERSALES DE COMPRA PÚBLICA, CONTROL INTERNO, DEFENSA JURÍDICA, GESTIÓN DOCUMENTAL, GESTIÓN FINANCIERA, GESTIÓN DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS, GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, GESTIÓN TECNOLÓGICA, PLANEACIÓN ESTATAL Y SERVICIO AL CIUDADANO DEL SECTOR PÚBLICO*, las cuales, evidentemente, no aparecen en los MEFCL ajustados mediante los actos administrativos expedidos por las entidades territoriales en cumplimiento de los lineamientos emanados de las normas y de las directrices impartidas por la CNSC, siendo que precisamente fueron las medidas de modernización adoptadas por el DAFP en su resolución mencionada, las que motivaron que la CNSC expidiera la CIRCULAR INTERNA No. 100 - 001 - 2020, de 24 de febrero de 2020, dirigida a “los Representantes legales de los Organismos y Entidades del sector central y descentralizado de la rama ejecutiva de los niveles nacional y territorial”, en la cual se determinaban “Lineamientos sobre ACTUALIZACIÓN de los manuales específicos de funciones y de competencias laborales”.

5.8. LOS MEFCL ERRONEAMENTE ACTUALIZADOS DE LAS ENTIDADES TERRITORIALES MENCIONADAS AL INICIO DE LA PRESENTE DEMANDA VIOLAN EL ACTO ADMINISTRATIVO CONSTITUIDO POR EL ACUERDO NO. CNSC - 2019100008736 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:

La falsa motivación de las Resoluciones contentivas de los MEFCL actualizados en las entidades territoriales mencionadas, se hace patética al confrontarlas con las directrices contenidas en los cuerpos normativos citados en el sub – título, puesto que tales, incurriendo en falsa motivación, **omiten la actualización** que requirió la CNSC como ente gestor de una adecuada estructuración de los procesos de la Función Pública, entre ellos la carrera administrativa.

6. PRUEBA DE LA RENUENCIA DE LAS ENTIDADES DEMANDADAS PARA DAR CUMPLIMIENTO A LAS NORMAS QUE CONSAGRAN EL DEBER LEGAL Y ADMINISTRATIVO CUYO CUMPLIMIENTO SE DEMANDA:

Con el propósito de constituir la renuencia a las entidades demandadas y a fin de cumplir con el requisito de procedibilidad que señala que “...la procedencia de la acción requerirá que el accionante previamente haya reclamado el cumplimiento del deber legal o administrativo y la autoridad se haya ratificado en su incumplimiento o no contestado dentro de los diez (10) días siguientes a la presentación de la solicitud”, los demandantes elevaron ante las autoridades demandadas el respectivo requerimiento.

Como consecuencia de tal solicitud, las entidades territoriales demandadas omitieron dar respuesta al escrito de los demandantes, mientras que la CNSC respondió mediante oficio 2024RS001571 de 9 de enero de los corrientes, suscrito por la doctora **RUTH MELISSA MATTOS RODRIGUEZ**, en calidad de asesor de despacho de comisionado, despacho de doctora **SIXTA DILIA ZUÑIGA LINDAO**, nueva presidente de la CNSC, en el cual, conforme lo hemos argumentado, la CNSC se muestra **pertinaz** en su proceder administrativo tendiente a desconocer el cumplimiento de los mandatos constitucionales, legales y de orden administrativo que le incumben, circunstancias estas que acreditan de manera suficiente **LA RENUENCIA DE LAS ENTIDADES DEMANDADAS PARA DAR CUMPLIMIENTO A LAS NORMAS QUE CONSAGRAN EL DEBER LEGAL Y ADMINISTRATIVO CUYO CUMPLIMIENTO SE DEMANDA.**

7. SOLICITUDES DE LA DEMANDA:

Con fundamento en las razones de hecho y de derecho que quedan expuesta y sustentados en lo consagrado en la ley 393 de 1997, en especial lo previsto en el artículo 21 de dicho cuerpo normativo, solicitamos que con fundamento en lo previsto en el artículo 12 de la ley 909 de 2004 en desarrollo de las funciones de vigilancia de la CNSC y las demás normas con fuerza de ley y administrativas que quedan citadas, y a efectos de dar cabal cumplimiento a las mismas, se ordene:

7.1. Que las autoridades renuentes demandadas deben cumplir los deberes omitidos, en un plazo perentorio que no podrá exceder de diez (10) días hábiles, contados a partir de la fecha en que quede ejecutoriado el fallo, en especial ordenando a la COMISION NACIONAL DE SERVICIO CIVIL, se sirva dejar sin efecto total o parcial el proceso de selección desarrollado con sustento en los ACUERDOS expedidos conjuntamente por la CNSC y la entidades territoriales mencionadas por virtud de los cuales se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al sistema General de Carrera administrativa de la planta de personal del Establecimiento Público Ambiental – EPA Cartagena, el Instituto de Patrimonio y Cultura de Cartagena – IPCC, Corvivienda y Secretaria de Educación distrital de Cartagena de Indias, por evidenciarse la ocurrencia de irregularidades detalladas en el capítulo de HECHOS del presente escrito, y **considerando que no se han producido actos administrativos de contenido particular y concreto**

relacionados con los derechos de carrera a la fecha de presentación de la demanda.

7.2. Sírvase poner en conocimiento de las autoridades competentes los hechos constitutivos de violación de las normas de carrera, para efectos de establecer las responsabilidades disciplinarias, fiscales y penales a que haya lugar, si a ello hubiere lugar.

7.3. Sírvase tomar las medidas y acciones necesarias para garantizar la correcta aplicación de los principios de mérito e igualdad en el ingreso y en el desarrollo de la carrera de los empleados públicos, de acuerdo con lo previsto en las normas aplicables con fuerza material de Ley o Actos Administrativos.

7.4. Si hubiere lugar a ello, sírvase proceder a la condena en costas del caso.

8. PRUEBAS Y ANEXOS:

8.1. Copia en pdf de la *Resolución No 118 de febrero de 2021 “Por medio de la cual se ajusta el Manual Específico de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales de los empleos que integran la planta de cargos del Establecimiento Público Ambiental De Cartagena”*.

8.2. Copia en pdf de la *Resolución No. 015 del 17 de febrero de 2021 “Por el cual se ajusta el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal del Instituto de Patrimonio y Cultura de Cartagena de Indias-IPCC”*.

8.3. Copia en pdf del decreto No.1319 de 9 de diciembre de 2021, *“Por medio del cual se modifica el decreto No 0228 de 26 de febrero de 2021, que ajusta el manual específico de funciones, requisitos y competencias laborales de la planta de personal de administrativos de la secretaria de Educación Distrital de Cartagena financiados con recursos del Sistema General de Participaciones”*.

8.4. Copia en pdf del decreto No. 0228 de 26 de febrero de 2021 *“Por medio del cual se modifica el decreto No 0706 de 2020 que ajusta el manual específico de funciones, requisitos y competencias laborales de la planta de personal de administrativos de la secretaria de Educación Distrital de Cartagena financiados con recursos del Sistema General de Participaciones”*.

8.5. Copia en pdf de la *Resolución No. 381 del 30 de julio de 2020 “Por el cual se modifica el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal del Fondo de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana de Cartagena – CORVIVIENDA”*

8.6. Memorial de requerimiento para constituir la renuencia a las autoridades demandadas en formato PDF.

8.7. Copia en PDF del oficio 2024RS001571 de 9 de enero de 2023, por virtud del cual la Comisión Nacional del Servicio Civil da respuesta a nuestro requerimiento constituir la renuencia a las autoridades demandadas.

8.8. Copia en pdf de la CIRCULAR INTERNA No. 100 - 001 – 2020 de 24 de febrero de 2020, dirigida a “los Representantes legales de los Organismos y Entidades del sector central y descentralizado de la rama ejecutiva de los niveles nacional y territorial”, por la CNSC.

8.9. Copia en pdf de la **“LA GUIA DE ORIENTACIÓN AL ASPIRANTE PARA LA PRESENTACIÓN DE LAS PRUEBAS ESCRITAS”** elaborada por la CNSC y la Fundación Universitaria del Área Andina.

8.10. Copia en pdf del oficio **EPA-OFI-005690-2023** de 10 de octubre de 2023, de la directora a la sazón del ESTABLECIMIENTO PÚBLICO AMBIENTAL – EPA.

8.11. Copia en pdf del Oficio IPCC-OFI-002319-2023 de 17 de octubre de 2023, emanado del IPCC.

8.12. Copia pdf de informe rendido por la secretaria de Educación del Distrito de Cartagena ante juez de tutela.

8.13. Copias de las actas que acreditan la representación legal del SINDICATO DE SERVIDORES PÚBLICOS PROVISIONALES DE CARTAGENA, BOLIVAR Y COLOMBIA, (SINSERPUPROCAR) y del SINDICATO ÚNICO DE SERVIDORES PÚBLICOS DE ENTIDADES DESCENTRALIZADAS DEL DISTRITO DE CARTAGENA DE INDIAS (SUSPEDECAR).

8.14. Copia en pdf de la *Resolución No. 381 de 30 de julio de 2020, “Por medio del cual se modifica el manual específico de funciones, requisitos y competencias laborales de la Planta de cargos del Fondo de vivienda de interés social y reforma urbana distrital de Cartagena – Corvivienda.*

8.15. Copias en pdf de los acuerdos 115 de 12 de marzo de 2022, 82 de 11 de marzo de 2022, 126 del 23 de marzo de 2022, 324 de 16 de mayo de 2022, 98 del 11 de marzo de 2022, que convocan los concurso en las entidades demandadas.

8.16. Poderes para actuar y constancias de remisión de estos por parte de los accionantes al suscrito apoderado judicial.

9. NOTIFICACIONES:

Recibimos notificaciones así:

Los demandantes y su apoderado judicial:

Jorge Galofre Flórez en el email jgalofreflorez@gmail.com

Redín de Horta Díaz en el email redindehorta@yahoo.es

Danilo J. Contreras Guzmán en el e mail danilocontreras9@hotmail.com

Los demandados así:

La Comisión Nacional del Servicio Civil notificacionesjudiciales@cns.gov.co

La alcaldía Mayor de Cartagena de Indias
notificacionesjudicialesadministrativo@cartagena.gov.co

El Establecimiento Público Ambiental - EPA -
notificacionesjudiciales@epacartagena.gov.co

El Fondo de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana de Cartagena -
CORVIVIENDA notificacionesjudiciales@corvivienda.gov.co

La secretaria de Educación Distrital por ser dependencia del sector central del Distrito de Cartagena puede ser notificada en el mismo correo electrónico de la alcaldía Mayor de Cartagena.

Desde ahora manifestamos bajo la gravedad del juramento que los accionantes NO han presentado otra solicitud respecto a los mismos hechos o derechos ante ninguna otra autoridad.

Atentamente,

DANILO J. CONTRERAS GUZMÁN.

C.C. No 73.125.562 de Cartagena.

T.P. de abogado No 71.682 del C.S.J.

