



MÉRITO

Bogotá, D.C., 23 de mayo de 2024

Doctora  
**GLORIA INES RAMÍREZ RIOS**  
Ministra de Trabajo  
Carrera 7 No 31 – 10 Piso 25  
Bogotá

No. Radicado: 11EE202410000000044271  
Fecha: 2024-05-23 11:50:19 am

Remitente: UNSSP

Destinatario Sede: CENTRALES DT

Depen: DESPACHO DEL MINISTRO

Anexos: 0 Folios: 1



11EE202410000000044271

**REF: DECLARACIÓN DE HUELGA.**

Respetuoso saludo señora Ministra,

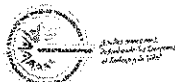
Mediante el presente, las organizaciones sindicales promotoras de la jornada de votación sobre la procedencia de iniciar una Huelga Imputable al Empleador en el Ministerio del Trabajo, posterior a la actividad democrática que convocó a todos los funcionarios públicos de nuestra entidad, desarrollada el día 21 de mayo de la presente anualidad, con participación de los órganos de control **PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN y DEFENSORÍA DEL PUEBLO**, como garantes del proceso; realizado el escrutinio, el resultado de la mayoría de sus funcionarios arrojó ir a la Huelga, razón por la cual, **COMUNICAMOS FORMALMENTE LA DECISIÓN DE INICIAR HUELGA INDEFINIDA**, siendo su ámbito de acción en todas y cada una de las sedes ministeriales tales como Nivel Central, Direcciones Territoriales, Oficinas Especiales e Inspecciones de Trabajo de todo el territorio nacional.

El motivo de nuestra huelga es el incumplimiento a las obligaciones laborales adquiridas en los Acuerdos Colectivos suscritos por la entidad con las organizaciones sindicales.

En su momento se informará la hora cero del inicio de la huelga dentro de los términos establecidos, para que se proceda de su parte a proponer el plan de contingencia y conciliarlo con el Comité de Huelga.

Atentamente,

**COMITÉ DE HUELGA**







## COMUNICADO 008 DEL 2024 COMITÉ NACIONAL DE HUELGA

DIRIGIDO AL MINISTERIO DEL TRABAJO, OPINIÓN PÚBLICA Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN

**EL COMITÉ DE HUELGA**, procede a comunicar a todos los servidores públicos del MINISTERIO DEL TRABAJO la HORA CERO la cual se llevará a cabo a partir del viernes 31 de mayo de 2024 desde la hora 00:00 de forma indefinida, para lo cual las acciones a realizar son las siguientes:

1. Cierre de las instalaciones del Ministerio del Trabajo a Nivel Nacional
2. No habrá atención al público
3. No se expedirá ninguna clase certificado
4. No habrá recepción de documentos.
5. Se hará plantón constantemente al frente de cada una de las direcciones territoriales, oficinas especiales e inspecciones de trabajo.
6. Se llevará listado de asistencia al inicio y finalización de la jornada diariamente hasta que dure la huelga.
7. Artículo 200 del Código Penal - ningún servidor público podrá laborar desde su casa pues incurrirá en actos atentatorios.
8. Artículo 448 del CST “Mientras la mayoría de los trabajadores de la empresa persista en la huelga, las autoridades garantizarán el ejercicio de este derecho y no autorizarán ni patrocinarán el ingreso al trabajo de grupos minoritarios de trabajadores, aunque estos manifiesten su deseo de hacerlo.”

Por tal razón se le informa a toda la comunidad que teniendo en cuenta las actividades anteriormente descritas a partir del viernes 31 de mayo de 2024 desde las horas 00:00, habrá interrupción en la prestación del servicio hasta tanto haya una solución de fondo, clara, concreta y concisa a nuestras peticiones por parte de la Señora Ministra del Trabajo.

Atentamente,

**COMITÉ DE HUELGA MINISTERIO DEL TRABAJO**

Bogotá, mayo 29 de 2024



Señor  
**JUEZ LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTA (REPARTO)**  
**E. S. D.**

**PROCESO: ACCIÓN DE TUTELA**  
**ACCIONANTE: YIRA ANDREA GARAVIÑO VILLALBA**  
**ACCIONADOS: MINISTERIO DEL TRABAJO**  
**COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC**  
**MEDIDAS: SOLICITUD EXPRESA DE MEDIDA PROVISIONAL.**

**YIRA ANDREA GARAVIÑO VILLALBA**, actuando en calidad de ACCIONANTES, respetuosamente, me permito interponer **ACCION DE TUTELA por VIOLACION AL DERECHO DE ASOCIACION, AL DERECHO DE HUELGA, AL DEBIDO PROCESO, A LA IGUALDAD, AL ACCESO A CARGOS PUBLICOS POR CONCURSO DE MÉRITOS, Y A LA CONFIANZA LEGITIMA**, en contra de **La COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC** y el **MINISTERIO DEL TRABAJO**, o a quien pueda producir efectos la decisión de tutela, los cuales consideramos vulnerados y/o amenazados por las acciones u omisiones de la autoridad pública, de acuerdo con los siguientes,

### **I. HECHOS**

**PRIMERO:** Que en el Acta de Cierre de la Negociación Colectiva 2023 – 2025, suscrita con las Organizaciones Sindicales el pasado 12 de julio de 2023, se consolidaron los acuerdos y desacuerdos del Pliego Unificado de Solicitudes, los cuales fueron adoptados por el Ministerio del Trabajo mediante Resolución 2363 del 19 de julio de 2023.

**SEGUNDO:** Que en el Acuerdo Colectivo 2023- 2025, se establecen obligaciones expresas para el Ministerio del Trabajo, entre ellas, algunas relacionadas con la convocatoria a concurso de méritos al interior de esta Cartera Ministerial, entre los cuales se destacan los siguientes:

*“(…) ARTÍCULO 17. PARTICIPACIÓN EN ETAPAS DEL CONCURSO. El Ministerio del trabajo, a partir del año 2023, integrará a las organizaciones sindicales en las etapas de participación tripartito de la convocatoria del concurso, como se determinó en el parágrafo único del artículo 42 del Acuerdo Colectivo 2019- 2021.*

*ARTÍCULO 26. CAPACITACIÓN. El Ministerio del Trabajo incorporará en el Plan Institucional de Capacitación (PIC) del año 2024 y siguientes, los ejes temáticos y la metodología del concurso de méritos para todos los servidores públicos del Ministerio en horario laboral, el cual deberá ejecutarse con antelación a la presentación del examen.*

*PARÁGRAFO: El Ministerio del Trabajo, en concertación con las organizaciones sindicales, establecerá y adoptará los planes y medidas necesarias para el acompañamiento y apoyo integral que promueva el desempeño óptimo y, en lo posible, la permanencia de sus servidores públicos en provisionalidad durante cada una de las etapas y fases de los procesos del concurso que adelante el Ministerio.*

*ARTICULO 64. CERTIFICACIÓN FUNCIONES ADICIONALES. El Ministerio del Trabajo, a través de la Subdirección de Gestión del Talento Humano, certificará a los servidores públicos las actividades adicionales asignadas a su cargo para acreditar la experiencia relacionada, de conformidad por lo certificado por el jefe inmediato y/o compromisos concertados.*

*ARTÍCULO 136. PARÁGRAFO DOS: El plazo para el cumplimiento de lo acordado en la mesa de negociación, será incluido en cada artículo dependiendo de la complejidad o tema acordado. En caso de que en algún articulado no cuente con un término para su cumplimiento, se*

*entenderá que el plazo para el Ministerio del Trabajo será de seis (06) meses contados a partir de la firma del presente acuerdo.”*

**TERCERO:** Que finalizado el término establecido en el párrafo segundo del artículo 136 del Acuerdo Colectivo 2023- 2025 (06 meses), a la fecha de la presente acción de tutela el Ministerio del Trabajo no ha dado cumplimiento real y efectivo de los artículos antes reseñados, (artículos estrechamente relacionados con la convocatoria de concurso de méritos); situación que ha generado un serio conflicto de carácter colectivo al interior de esta Cartera Ministerial.

**CUARTO:** Teniendo en cuenta la crítica situación al interior del Ministerio del Trabajo, la cual, se origina por el incumplimiento de lo establecido en el Acuerdo Colectivo 2023- 2025, el pasado 21 de mayo de 2024, la mayoría de las Organizaciones Sindicales convocaron un proceso legítimo y democrático en donde los servidores públicos del Ministerio del Trabajo en una amplia mayoría votaron a favor de la huelga al interior de esta Cartera Ministerial.

El resultado de las votaciones fue socializado mediante Comunicado No. 002 del 2024, así:

TOTAL: PLANTA: 2017

VOTOS SI: 1224

VOTO NO: 371

NULOS: 7

**QUINTO:** La declaratoria de la huelga al interior del Ministerio del Trabajo, fue debidamente informada a la señora Ministra del Trabajo mediante radicado No. 11EE2024100000000044271 del 23 de mayo de 2024; así mismo fue comunicada de manera previa a la Administración mediante Comunicado No. 008 del 29 de mayo de 2024, la hora cero (31 de mayo de 2024 desde las 00:00), en aras de garantizar la presentación y concertación del respectivo plan de contingencia.

**SEXTO:** En el punto 3.2 del Acuerdo Estatal, se estableció que: *“El Gobierno Nacional, durante los sesenta días (60) contados a partir de la firma del presente acuerdo, expedirá un acto administrativo en el que se advierta a todas las entidades del orden nacional y territorial sobre la obligación de dar cumplimiento a la estabilidad laboral reforzada conforme a los precedentes judiciales existentes a la fecha, para que cada entidad realice el respectivo análisis del caso previo a la convocatoria”*, no obstante, a la fecha de la presente acción de tutela, este punto se encuentra incumplido por parte del Gobierno Nacional, lo cual genera un perjuicio irremediable para aquellos servidores públicos del Ministerio del Trabajo que ostentan un fuero por estabilidad laboral reforzada y de los cuales esta Cartera Ministerial no está realizando un análisis particular de cada uno de estos casos en el marco de la convocatoria a concurso de méritos que se encuentra desarrollando.

**SEPTIMO:** El incumplimiento al punto 3.2., desencadenará un conflicto jurídico de orden nacional, en tanto los jueces se verán abocados a sopesar los diversos derechos fundamentales que se encuentran en riesgo tanto para los que aleguen los servidores públicos del Ministerio del Trabajo como los terceros con interés directo en la convocatoria de concurso de méritos; situación que puede generar un daño antijurídico para el propio Ministerio del Trabajo, como sucedió con la Convocatoria 428 de 2016, en donde se ordenó a esta Cartera Ministerial diversos reintegros de funcionarios en provisionalidad.

**OCTAVO:** De igual manera, en el punto 3.4 del Acuerdo Estatal, el Gobierno Nacional, se comprometió a expedir un acto administrativo, en los 60 días posteriores a la firma del acuerdo, en el que se les solicitó a todas las entidades, órganos, y organismos del orden nacional y territorial, NO MODIFICAR sus manuales de funciones durante los seis (06) meses previos a la apertura de la convocatoria del concurso de méritos ya sea de ascenso o abierto.

Este acuerdo, ha sido violado de manera flagrante por el Ministerio del Trabajo, al expedir la Resolución No. 1780 del 24 de mayo de 2024 *“Por el cual se adopta el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal de Ministerio del Trabajo”*, la cual fue comunicada de manera masiva en correo electrónico del 27 de mayo de 2024;

situación que genera una posible nulidad en el marco de la convocatoria de concurso de méritos que se desarrolla al interior de la entidad, teniendo en cuenta la prohibición expresa contenida para las entidades del orden nacional; situación que fue advertida por parte de las Organizaciones Sindicales del Ministerio del Trabajo y frente a la cual no hubo pronunciamiento positivo de la Subdirección de Gestión del Talento Humano de esta entidad.

**NOVENO:** Frente a lo señalado, es oportuno indicar que, esta situación irregular se ha venido presentando desde el año 2023, situación que fue confirmada mediante radicado de salida No. 08SE2023420100000061455 del 14 de noviembre de 2023, en donde la mencionada dependencia indicó que: *“durante la vigencia actual se han realizado actualizaciones y/o modificaciones al manual específico de funciones y competencias laborales, las cuales fueron publicadas y socializadas en la página web del Ministerio”*

**DECIMO:** Resulta contradictorio que la COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC, conociendo del proceso de rediseño institucional por el que atraviesa el Ministerio del Trabajo, conforme se evidencia del contenido del radicado No. 08SE2023420100000056183 del 18 de octubre de 2023, permita la continuidad de la convocatoria del concurso de méritos, aun cuando en el citado oficio se señala **que no se cuenta con el Manual Especifico de Funciones y Competencias actualizado** y aterrizado a la realidad institucional, así como con la planta definitiva para establecer la oferta pública de empleos de carrera; situación abiertamente irregular tanto para los servidores públicos del Ministerio del Trabajo como para los terceros con interés directo en la convocatoria de concurso de méritos, luego a la fecha no se conoce de manera técnica y jurídica los componentes y ejes temáticos para cada uno de los empleos ofertados.

**DECIMO PRIMERO:** El 21 de mayo de 2024, los funcionarios del Ministerio del Trabajo, ejercieron su derecho legal a votar LA HUELGA, con base en el incumplimiento al Acuerdo Colectivo firmado en el año 2023 por la Administración de esta cartera Ministerial en cabeza de la Dra. Gloria Inés Ramirez y las organizaciones sindicales pertenecientes al Ministerio del Trabajo.

**DECIMO SEGUNDO:** Como consecuencia de los escrutinios realizados en los que aproximadamente 1225 funcionarios de este ente Ministerial votaron a favor de la Huelga, atribuible al incumplimiento de la Administración a los acuerdos suscritos entre esta y las organizaciones sindicales, generando como consecuencia, la conformación del Comité de Huelga, el que a través del comunicado 008 de 2024, informó a todos los servidores públicos del MINISTERIO DEL TRABAJO, la **HORA CERO**, la cual se llevó a cabo a partir del **viernes 31 de mayo de 2024 desde la hora 00:00 en forma indefinida.**

**DECIMO TERCERO:** El Comité de Huelga dentro de los apartes señalados en el Comunicado 008 de 2024, precisó:

“...

1. Cierre de las instalaciones del Ministerio del Trabajo a Nivel Nacional
  2. No habrá atención al público
  3. **No se expedirá ninguna clase certificado**
  4. No habrá recepción de documentos.
  5. Se hará plantón constantemente al frente de cada una de las direcciones territoriales, oficinas especiales e inspecciones de trabajo.
  6. Se llevará listado de asistencia al inicio y finalización de la jornada diariamente hasta que dure la huelga.
  7. Artículo 200 del Código Penal - ningún servidor público podrá laborar desde su casa pues incurrirá en actos atentatorios.
  8. Artículo 448 del CST “Mientras la mayoría de los trabajadores de la empresa persista en la huelga, las autoridades garantizarán el ejercicio de este derecho y no autorizarán ni patrocinarán el ingreso al trabajo de grupos minoritarios de trabajadores, aunque estos manifiesten su deseo de hacerlo.
- ...” (Negrilla y subraya fuera de texto)

**DECIMO CUARTO:** Un día después de la votación de la huelga, es decir el 22 de mayo de 2024, se publicó en la página de la **COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC**, el Acuerdo No 20 del 16 de mayo del 2024 con sus respectivos anexos: “*Por el cual se convoca y establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del MINISTERIO DEL TRABAJO - Proceso de Selección No. 2618 de 2024*” y Anexo técnico “*POR EL CUAL SE ESTABLECEN LAS ESPECIFICACIONES TÉCNICAS DE LAS DIFERENTES ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN 2618 DE 2024, EN LAS MODALIDADES DE ASCENSO Y ABIERTO, PARA PROVEER LOS EMPLEOS EN VACANCIA DEFINITIVA PERTENECIENTES AL SISTEMA GENERAL DE CARRERA ADMINISTRATIVA DE LA PLANTA DE PERSONAL DEL MINISTERIO DEL TRABAJO*”.

**DECIMO QUINTO:** En concordancia con lo anterior, mediante aviso informativo de fecha 27 de mayo de 2024, se informa el inicio de la etapa de divulgación en los siguientes términos:

Proceso de Selección Ministerio Del Trabajo-No. 2618 de 2024 [Imprimir](#)  
el 27 Mayo 2024.

La Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, informa que a partir de la fecha se inicia la etapa de divulgación del Acuerdo y el Anexo del *Proceso de Selección de Ministerio Del Trabajo – No. 2618 de 2024*, el cual será realizado en las modalidades de Ascenso e Ingreso.

Los referidos documentos pueden ser consultados por los interesados en el sitio web de la CNSC - Normatividad: <https://historico.cnsc.gov.co/index.php/ministerio-del-trabajo-normatividad>

Posteriormente se dará a conocer la fecha en la que se podrá consultar la Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC disponible para este proceso y el procedimiento para la Adquisición de Derechos de Participación e Inscripciones.

**DECIMO SEXTO:** El 29 de mayo de 2024, la **COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC**, mediante aviso informativo, realiza la divulgación de la Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC Proceso de Selección Ministerio del Trabajo - Nro.2618 de 2024, de 1300 vacantes, para las modalidades de ascenso y abierto en los siguientes términos:

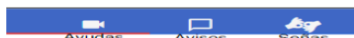
Divulgación Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC [Imprimir](#)  
Proceso de Selección Ministerio del Trabajo - Nro.2618 de 2024  
el 29 Mayo 2024.

La Comisión Nacional del Servicio Civil informa a la ciudadanía que la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) a través de la cual se están ofertando Mil Trecientas (1.300) vacantes para las modalidades de ascenso y abierto, podrá ser consultada a partir de este momento.

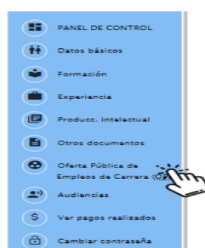
Para consultar los empleos podrá realizar los siguientes pasos:

1. Ingrese a: <https://simo.cnsc.gov.co/>, digite su usuario y contraseña y el botón **Ingresar**

En caso de no haberse inscrito en SIMO puede consultar los videos tutoriales en la parte superior derecha botón "Ayudas"



2. Una vez ingrese a su perfil, ubique el módulo de Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC)



3. En el módulo de búsqueda, seleccione Proceso de Selección: **PROCESO DE SELECCIÓN MINISTERIO DEL TRABAJO - Nro. 2618 de 2024** y los demás filtros a su preferencia:

Se podrán visualizar todos los Empleos ofertados en este proceso de selección y marcar aquel de su interés como favorito.

Se invita a consultar permanentemente el sitio Web de la CNSC [www.cnsc.gov.co](http://www.cnsc.gov.co) en el que próximamente se dará a conocer la fecha y el procedimiento para la Adquisición de Derechos de Participación e Inscripciones.

**DECIMO SEPTIMO:** Encontrándonos en el ejercicio de nuestro derecho a la huelga, el Grupo de Comunicaciones y Prensa del Ministerio del Trabajo, mediante correo institucional dirigido a todos los funcionarios el día 4 de junio de 2024, emitió boletín informativo, así:

De: Comunicaciones MinTrabajo <comunicaciones@mintrabajo.gov.co>

Enviado: martes, 4 de junio de 2024 8:57 a. m.

Para: MinTrabajo Central <MinTrabCentral@mintrabajo.gov.co>; MT\_Amazonas <mt\_amazonas@mintrabajo.gov.co>; MT\_Apartado <MT\_Apartado@mintrabajo.gov.co>; MT\_Atlanico <MT\_Atlanico@mintrabajo.gov.co>; MT\_Arauca <MT\_Arauca@mintrabajo.gov.co>; MT\_Antioquia <MT\_Antioquia@mintrabajo.gov.co>; MT\_Bogota <MT\_Bogota@mintrabajo.gov.co>; MT\_Bolivar <MT\_Bolivar@mintrabajo.gov.co>; MT\_Boyaca <MT\_Boyaca@mintrabajo.gov.co>; MT\_Barranca <MT\_Barranca@mintrabajo.gov.co>; MT\_Cundinamarca <MT\_Cundinamarca@mintrabajo.gov.co>; MT\_Cesar <MT\_Cesar@mintrabajo.gov.co>; MT\_Cauca <MT\_Cauca@mintrabajo.gov.co>; MT\_Choco <MT\_Choco@mintrabajo.gov.co>; MT\_Cordoba <MT\_Cordoba@mintrabajo.gov.co>; MT\_Caqueta <MT\_Caqueta@mintrabajo.gov.co>; MT\_Casanare <MT\_Casanare@mintrabajo.gov.co>; MT\_Caldas <MT\_Caldas@mintrabajo.gov.co>; MT\_Guainia <MT\_Guainia@mintrabajo.gov.co>; MT\_Guaviere <MT\_Guaviere@mintrabajo.gov.co>; MT\_Guajira <MT\_Guajira@mintrabajo.gov.co>; MT\_Huila <MT\_Huila@mintrabajo.gov.co>; MT\_Meta <MT\_Meta@mintrabajo.gov.co>; MT\_Magdalena <MT\_Magdalena@mintrabajo.gov.co>; MT\_Nariño <MT\_Nariño@mintrabajo.gov.co>; MT\_Norte de Santander <MT\_Norte de Santander@mintrabajo.gov.co>; MT\_Putumayo <MT\_Putumayo@mintrabajo.gov.co>; MT\_Quindío <MT\_Quindío@mintrabajo.gov.co>; MT\_Risaralda <MT\_Risaralda@mintrabajo.gov.co>; MT\_SanAndrés <MT\_SanAndrés@mintrabajo.gov.co>; MT\_Sucre <MT\_Sucre@mintrabajo.gov.co>; MT\_Santander <MT\_Santander@mintrabajo.gov.co>; MT\_Tolima <MT\_Tolima@mintrabajo.gov.co>; MT\_Vaupés <MT\_Vaupés@mintrabajo.gov.co>; MT\_Vichada <MT\_Vichada@mintrabajo.gov.co>; MT\_Valle <MT\_Valle@mintrabajo.gov.co>; Oficina Especial Uraba - Apartadó <oeapartado@mintrabajo.gov.co>; O.E Buenaventura <oebuenaventura@mintrabajo.gov.co>; Oficina Especial de Barrancabermeja <oebarranca@mintrabajo.gov.co>

Asunto: ¡Importante! ¡HOY! Webinar Procesos de Selección 2024 Ministerio de Trabajo - CNSC

El próximo 11 de junio, se realizará un Facebook Live sobre el acuerdo y su anexo, espacio donde se aclararán en VIVO las inquietudes de los participantes.

- Inscripciones para modalidad ascenso: del 17 hasta el 26 de junio de 2024.

- Inscripciones para modalidad abierta: del 8 de julio hasta el 7 de agosto de 2024.



**DECIMO OCTAVO:** Con la emisión del correo señalado y teniendo en cuenta que el Ministerio del Trabajo, atraviesa actualmente una Huelga Legítima imputada al incumplimiento de los acuerdos colectivos por parte de la Administración de esta Cartera Ministerial, se genera incertidumbre y preocupación en todos los funcionarios de este Ministerio, pues los cargos ofertados se encuentran provistos con funcionarios en cargo y/o provisionalidad quienes aspiran presentarse al concurso, ya que no habría posibilidad de acceder a este, por cuanto se imposibilita tramitar las certificaciones laborales de tiempo, cargo, y funciones requeridas, la cual constituye un requisito indispensable para todos los funcionarios que pretendan participar en el **proceso de selección 2618 del Ministerio del Trabajo**, adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, teniendo en cuenta que como lo hemos informado en forma reiterada en este escrito, a la fecha se adelanta una huelga.

**DECIMO NOVENO:** Teniendo en cuenta lo anterior, debido al comunicado 008 del 2024, emitido por el Comité de Huelga, consistente en la no emisión de **CERTIFICACIONES**, puesto que esta función se encuentra suspendida con ocasión del conflicto laboral, que como lo hemos señalado



a través de este escrito es imputable a la administración por el incumplimiento de los acuerdos suscritos, encontramos que con la publicación del Grupo de Comunicaciones y Prensa del Ministerio del trabajo se constituye una conducta atentatoria al derecho de asociación sindical.

**VIGESIMO:** Con esta actitud, se encuentra que se está generando gran preocupación en todos los funcionarios y funcionarias del Ministerio del Trabajo, frente a la transparencia, objetividad y autonomía del **proceso de selección 2618 del Ministerio del Trabajo**, atentando contra los derechos fundamentales **AL DERECHO DE ASOCIACION, AL DERECHO DE HUELGA, AL DEBIDO PROCESO, A LA IGUALDAD, AL ACCESO A CARGOS PUBLICOS POR CONCURSO DE MÉRITOS, Y A LA CONFIANZA LEGITIMA**, toda vez que, es imposible que se obtenga la certificación laboral de tiempo, cargo y funciones, requerida para demostrar la experiencia dentro del proceso en mención.

## II. DERECHOS CUYA PROTECCIÓN SE DEMANDA.

Demandamos la protección de los derechos fundamentales que están siendo vulnerados por la administración como son: **DERECHO DE ASOCIACION, DERECHO DE HUELGA, DEBIDO PROCESO, LA IGUALDAD, AL ACCESO A CARGOS PUBLICOS POR CONCURSO DE MÉRITOS, Y LA CONFIANZA LEGITIMA:**

La Corte Constitucional, ha establecido la competencia directa del juez de tutela para conocer los casos con respecto a la defensa de los derechos fundamentales para garantizar los derechos, por lo cual la acción de tutela es procedente por orden Jurisprudencial con fuerza vinculante y debe procederse a realizar el estudio de fondo del asunto en cuanto a los siguientes derechos vulnerados:

### DERECHO DE ASOCIACION:

Sobre el derecho de asociación traemos a colación la Sentencia C-1491 de 2000, que entre otros apartes señala:

“Esta Corporación ha sostenido en múltiples oportunidades, entre otras, en las sentencias C-385/2000 (M.P. Antonio Barrera Carbonell), C-085/94 (M.P. Jorge Arango Mejía), T-115/92 (M.P. Jaime Sanín Greiffenstein), T-441/92 (M.P. Alejandro Martínez Caballero), que el derecho de asociación sindical en Colombia es un derecho fundamental, el cual constituye una modalidad del derecho de libre asociación, como quiera que aquel consiste en la libre voluntad o disposición de los trabajadores para constituir formalmente organizaciones permanentes que los identifique y los una **en defensa de los intereses comunes de profesión u oficio**, sin autorización previa de carácter administrativo o la injerencia o intervención del Estado o de los empleadores, conforme lo consagran los artículos 39 y 55 de la Constitución Política.

Así las cosas, estima esta Corte, que el derecho de asociación es un derecho subjetivo que comporta una función estructural, que desempeña en el seno de la sociedad, en cuanto constituye una forma de realización y de reafirmación de un Estado Social y Democrático de Derecho, más aún cuando este derecho permite la integración de individuos a la pluralidad de grupos; no constituye un fin en sí mismo o un simple derecho de un particular, sino un fenómeno social fundamental en una sociedad democrática, y es más, debe ser reconocido y protegido por todas las ramas y órganos del Poder Público.

De otra parte, debe reiterar una vez más esta Corporación, que el Constituyente de 1.991 elevó a canon constitucional la mayoría de los principios y valores consagrados en las recomendaciones y convenciones de la O.I.T., en especial los Acuerdos o Convenciones números 87 sobre la libertad sindical y protección del derecho de sindicalización de 1.948, 98 sobre el derecho de sindicalización y negociación colectiva; y, el 151 sobre la protección del derecho de sindicalización y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública, y que han sido incorporados a la legislación colombiana en virtud de las leyes 26 y 27 de 1.976 y 411 de 1.997.”

## DERECHO A LA HUELGA:

El Comité de Libertad Sindical (CLS) y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han sostenido que la huelga es un derecho fundamental de los trabajadores que les permite reivindicar y defender sus intereses. La jurisprudencia del CLS ha establecido el principio básico:

1. Según el cual «el derecho de huelga es uno de los derechos fundamentales de los trabajadores y sus organizaciones».

2. Al que pueden recurrir en defensa de sus intereses económicos y sociales. En paralelo, la CEACR ha dicho que «la huelga es un medio de acción esencial del que disponen los trabajadores y sus organizaciones para defender sus intereses», por tanto, «constituye un derecho fundamental»

3. Indisociable del derecho de sindicación protegido por el Convenio núm. 87. Aunque el derecho de huelga no tiene consagración explícita en el Convenio núm. 87, los órganos de control de 1 Gernigon, B; Odero, A., y Guido, H. (2000). Principios de la OIT sobre el derecho de huelga. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, pág. 11 2 Organización Internacional del Trabajo (2018). Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT (6ª ed.). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, párr. 751-752 3 OIT. Estudio general sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008. Dar un rostro humano a la globalización (2012). Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Informe III (Parte 1B). Conferencia Internacional del Trabajo, 101.a reunión (2012). Ginebra, pág. 48 Radicación n.º 81296 SCLAJPT-08 V.00 11 la OIT desde hace más de medio siglo.

4. Han dado por sentado que este derecho deriva del artículo 3.º del citado convenio que consagra el derecho de los trabajadores y sus organizaciones a «formular su programa de acción» y del artículo 10.º según el cual las organizaciones tienen por objeto «fomentar y defender los intereses de los trabajadores».

En los estudios generales sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1994, y sobre los convenios fundamentales, 2012, elaborados por la CEACR, este organismo ha insistido en que el derecho de huelga es un corolario indisociable de la libertad sindical sin el cual esta no sería más que un recurso retórico, un postulado vacío de contenido. Ello, en la medida que «los trabajadores para poder fomentar y defender sus intereses, necesitan disponer de medios de acción que les permitan ejercer presiones para el logro de sus reivindicaciones»;

5. No sobra mencionar que el Estado colombiano en cuanto miembro de la Organización Internacional del Trabajo, debe guiar sus actuaciones teniendo en cuenta los convenios ratificados y la interpretación auténtica que de ellos realizan los órganos de control (CLS y CEACR) de la OIT. Ahora, el derecho de huelga no solo tiene referente en el marco de la Organización Internacional del Trabajo, también 4 Bellace, J. R. (2014). The ILO and the right to strike. International Labour Review, 153(1), 29-70. 5 OIT. Libertad sindical y negociación colectiva. Informe III (Parte 4B). Estudio general de las memorias sobre el Convenio (núm. 87) sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, y el Convenio (núm. 98) sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949. Conferencia Internacional del Trabajo, 81.a reunión, 1994. Ginebra, pág. 70 Radicación.º 81296 SCLAJPT-08 V.00 12 en otros tratados internacionales de derechos humanos de jerarquía superior.

En efecto, el artículo 8.1.d) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales dispone que los Estados Partes en el pacto se comprometen a garantizar, entre otros, «el derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país», aclarando en su numeral 3.º que «nada de lo dispuesto en este artículo autorizará a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho Convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías».

A nivel regional, el artículo 8.1.b) del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador) garantiza el derecho a la huelga, y el numeral 2.º prevé que el ejercicio de ese derecho «sólo (sic) puede estar sujeto a las limitaciones y restricciones previstas por la ley, siempre que éstos (sic) sean propios a una sociedad democrática, necesarios para salvaguardar el orden público, para proteger la salud o la moral». A nivel nacional, el artículo 56 de la Constitución Política garantiza de manera amplia el derecho de huelga, «salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador». Radicación n.º 81296 SCLAJPT-08 V.00 13 1.2.

La huelga como un derecho social protegido en un Estado democrático y pluralista a diferencia de los estados totalitarios que reposan en la utopía de un mundo libre de conflicto, los estados democráticos reconocen que el conflicto es natural en una sociedad pluralista. En efecto, las sociedades democráticas reconocen la coexistencia de grupos autónomos, constituidos en torno a la defensa de intereses de sus miembros que, se quiera o no, inevitablemente entran en conflicto entre sí. Sin embargo, en vez de verse perturbada y correr a restringir de manera autoritaria el conflicto, intenta captar su energía, lo mejor de él para ponerlo a su servicio.

6. El Derecho del Trabajo tiene la peculiaridad de que legitima el conflicto y lo canaliza a través de instituciones propias, permitiendo que cumpla la función equilibradora de fuerzas para la que está llamado a servir. Por ello, en esta parcela del conocimiento, el conflicto no solo es natural y normal, también es funcional, en la medida que dinamiza la negociación colectiva, reivindica la dignidad del trabajo y los intereses sociales y económicos de los trabajadores. Es, por decirlo de otra forma, un componente indispensable para la salud y fortalecimiento de las relaciones laborales, al hacerlas viables y justas a través de su papel compensador. 6 Supiot, A. (2005). Informe de síntesis. En A. Marzal (ed.), La huelga hoy en el derecho social comparado (pp. 265-289). Barcelona: JM Bosh Editor, pág. 267 Radicación n.º 81296 SCLAJPT-08 V.00 14 Por consiguiente, antes que ser un fenómeno anómalo que debe a toda costa purgarse o restringirse, la huelga es un derecho indiscutiblemente conexo a la democracia, al pluralismo y al Estado social de derecho, cuyo ejercicio permite la participación justa de los trabajadores en el crecimiento económico de las naciones y la realización de la justicia social y la equidad. Desde luego, así como la huelga se impone en un régimen democrático, el respeto a los derechos esenciales de la comunidad, a su vez, se impone sobre el derecho de huelga.

Por su parte, en Colombia, el artículo 56 de la Constitución Política reconoce el derecho de huelga, «salvo en los servicios esenciales definidos por el legislador». En la Adhesión de Colombia a la OCDE: Opinión formal del Comité de Trabajo, Empleo y Asuntos Sociales, ese 8 OIT (2018). La libertad sindical..., cit., párr. 758 9 OIT (2018). La libertad sindical..., cit., párr. 842 Radicación n.º 81296 SCLAJPT-08 V.00 16 organismo multilateral expresamente le recomendó al país «reflexionar sobre alternativas a la prohibición total de huelgas en los servicios esenciales (por ejemplo, huelgas condicionadas a un requisito de servicio mínimo) y considerar reintroducir la mediación en el proceso de resolución colectiva de disputas».

Por tanto, las movilizaciones y huelgas promovidas por estos servidores no siempre pueden juzgarse desde la dualidad derecho de huelga versus derechos de los trabajadores versus derechos de los usuarios, ya que muchas veces tales derechos no se enfrentan; además, estas protestas también pretenden visibilizar y denunciar problemas que aquejan las relaciones laborales como el maltrato, precarización de los trabajos.

#### **DERECHO AL DEBIDO PROCESO:**

La Sentencia SU174 de 2021, en relación con el DERECHO AL DEBIDO PROCESO, señaló, resaltando además aspectos sobre la debida imparcialidad, lo siguiente:

*“El derecho al debido proceso es ese conjunto de garantías que brindan protección al ciudadano incurso en una actuación judicial o administrativa, para que sus derechos sean respetados. Una de tales garantías es la imparcialidad del juez que comprende no solo la probidad de este, de manera que no se incline intencionalmente para favorecer o perjudicar a alguno de los sujetos*

procesales sino, además, no tener contacto anterior con el asunto que decide. Así mismo, esta prerrogativa supone que la convicción personal del juez se presume hasta que se demuestre lo contrario o ante la existencia de ciertos hechos que permitan sospechar sobre su imparcialidad. De allí que el legislador incorporara los impedimentos y recusaciones, instituciones procesales de carácter taxativo y de interpretación restringida.

“La jurisprudencia constitucional ha reconocido dos dimensiones de la noción de imparcialidad: i) subjetiva, es decir, “la probidad del juez, de manera que éste no se incline intencionadamente para favorecer o perjudicar a alguno de los sujetos procesales, o hacia uno de los aspectos en debate, debiendo declararse impedido, o ser recusado, si se encuentra dentro de cualquiera de las causales previstas al efecto”; y ii) objetiva, “esto es, sin contacto anterior con el *thema decidendi*, ‘de modo que se ofrezcan las garantías suficientes, desde un punto de vista funcional y orgánico, para excluir cualquier duda razonable al respecto’”.

## DERECHO A LA IGUALDAD

La Sentencia No. T-432/92 frente a la IGUALDAD ANTE LA LEY, señaló lo siguiente:

### “2.1. Concepto.

El principio de la igualdad se traduce en el derecho a que no se instauren excepciones o privilegios que exceptúen a unos individuos de lo que se concede a otros en idénticas circunstancias, de donde se sigue necesariamente, que la real y efectiva igualdad consiste en aplicar la ley en cada uno de los acaecimientos según las diferencias constitutivas de ellos. El principio de la justa igualdad exige precisamente el reconocimiento de la variada serie de desigualdades entre los hombres en lo biológico, económico, social, cultural, etc., dimensiones todas esas que en justicia deben ser relevantes para el derecho.

Ya esta Corporación en sentencia No. D-006 de 29 de mayo de 1992, desentrañó el alcance del principio de la igualdad así:

*"Ese principio de la igualdad es objetivo y no formal; él se predica de la identidad de los iguales y de la diferencia entre los desiguales. Se supera así el concepto de la igualdad de la ley a partir de la generalidad abstracta, por el concepto de la generalidad concreta, que concluye con el principio según el cual no se permite regulación diferente de supuestos iguales o análogos y prescribe diferente normación a supuestos distintos. Con este concepto sólo se autoriza un trato diferente si está razonablemente justificado. Se supera también, con la igualdad material, el igualitarismo o simple igualdad matemática.*

*Hay pues que mirar la naturaleza misma de las cosas; ella puede en sí misma hacer imposible la aplicación del principio de la igualdad formal, en virtud de obstáculos del orden natural, biológico, moral o material, según la conciencia social dominante en el pueblo colombiano.*

*Por ello, para corregir desigualdades de hecho, **se encarga al Estado de promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva.** En este sentido se deben adoptar medidas en favor de grupos discriminados o marginados, y proteger especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental se encuentren en circunstancias de inferioridad manifiesta, como afirma el artículo 13 en sus incisos 2o. y 3o.*

*La igualdad material es la situación objetiva concreta que prohíbe la arbitrariedad.*

*El operador jurídico, al aplicar la igualdad con un criterio objetivo, debe acudir a la técnica del juicio de razonabilidad que, en palabras del tratadista italiano Mortati, "consiste en una obra de cotejo entre hipótesis normativas que requieren distintas operaciones lógicas, desde la individualización e interpretación de las hipótesis normativas mismas hasta la comparación entre ellas, desde la interpretación de los contextos normativos que pueden repercutir, de un modo u otro, sobre su alcance real, hasta la búsqueda de las eventuales disposiciones constitucionales que especifiquen el principio de igualdad y su alcance".*

El derecho a la igualdad impone entonces el deber de no consagrar un igualitarismo jurídico entre quienes se hallan en diversidad de condiciones fácticas, es decir, la obligación de crear un sistema jurídico diferente para quienes se encuentran en desigualdad en los amplios y complejos campos de la vida política, económica, social y cultural.

Lo acabado de expresar corresponde a la protección que el artículo 13 de la Carta Política brinda especialmente a las personas que, por condiciones económicas, entre otras, se hallan en estado de debilidad ostensible”.

### **DERECHO AL ACCESO A CARGOS PUBLICOS POR CONCURSO DE MÉRITOS**

Encontramos que el artículo 125 de la Constitución Política señala que: “Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público.

El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes”

De acuerdo con lo señalado, se encuentra que la única forma de ingresar a la carrera administrativa y ascender dentro de la misma es a través de los concursos de mérito, de acuerdo con lo establecido en la Constitución y de acuerdo con lo establecido en las Leyes 909 de 2004 y 1960 de 2019. Concursos que deben ser realizados por la CNSC, en las entidades que pertenecen al sistema general o a los sistemas específicos y especiales de origen legal.

Finalmente, el artículo 2.2.6.2 del Decreto compilatorio 1083 de 2015, señala que, el proceso de selección o concurso comprende 5 fases a saber: convocatoria, reclutamiento, aplicación de pruebas, conformación de listas de elegibles y período de prueba.

Es así como encontramos que el procedimiento para alcanzar esta finalidad está fundamentado en el cumplimiento estricto de las reglas o normas del concurso, **como la publicidad de la convocatoria**, la libre concurrencia, **la igualdad en el tratamiento y de oportunidades** para quienes participan en el mismo, y así lo señala la Sentencia T-256/95, al indicar:

“Puede definirse el concurso público aludido, como el procedimiento complejo previamente reglado por la administración, mediante el señalamiento de las bases o normas claramente definidas, en virtud del cual se selecciona entre varios participantes que han sido convocados y reclutados, a la persona o personas que por razón de sus méritos y calidades adquieren el derecho a ser nombradas en un cargo público.

El procedimiento en su conjunto está encaminado a alcanzar la finalidad anotada, sobre la base del cumplimiento estricto de las reglas o normas del concurso, la publicidad de la convocatoria al concurso, la libre concurrencia, y la igualdad en el tratamiento y de oportunidades para quienes participan en el mismo.

Al señalarse por la administración las bases del concurso, estas se convierten en reglas particulares obligatorias tanto para los participantes como para aquélla; es decir, que a través de dichas reglas la administración se autovíncula y autocontrola, en el sentido de que 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, de modo que no puede actuar en forma discrecional al realizar dicha selección.

Por consiguiente, la Administración actúa de forma discrecional y vulnera el Acuerdo Estatal, donde se estableció en el punto 3.4 del Acuerdo, el Gobierno Nacional, se comprometió a expedir un acto administrativo, en los 60 días posteriores a la firma del acuerdo, en el que se les solicitó a todas las entidades, órganos, y organismos del orden nacional y territorial, **NO MODIFICAR sus manuales de funciones durante los seis (06) meses previos a la apertura de la convocatoria del concurso de méritos ya sea de ascenso o abierto.**

Este acuerdo, ha sido violado de manera flagrante por el Ministerio del Trabajo, al expedir la Resolución No. 1780 del 24 de mayo de 2024 “Por el cual se adopta el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal de Ministerio del Trabajo”, la cual hace parte del Acuerdo No 20 del 16 de mayo del 2024 con sus respectivos anexos: *“Por el cual se convoca y establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del MINISTERIO DEL TRABAJO - Proceso de Selección No. 2618 de 2024” y Anexo técnico "POR EL CUAL SE ESTABLECEN LAS ESPECIFICACIONES TÉCNICAS DE LAS DIFERENTES ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN 2618 DE 2024, EN LAS MODALIDADES DE ASCENSO Y ABIERTO, PARA PROVEER LOS EMPLEOS EN VACANCIA DEFINITIVA PERTENECIENTES AL SISTEMA GENERAL DE CARRERA ADMINISTRATIVA DE LA PLANTA DE PERSONAL DEL MINISTERIO DEL TRABAJO".*

Rompiendo de esta manera las reglas del concurso y la imparcialidad con la cual debe actuar, o manipula los resultados del concurso, falta a la buena fe (art. 83 C.P.), incurre en violación de los principios que rigen la actividad administrativa (igualdad, moralidad, eficacia e imparcialidad), y por consiguiente, puede violar los derechos fundamentales al debido proceso, a la igualdad y al trabajo de quienes participaran en el concurso y resulte on lesionados en sus intereses por el proceder irregular del Ministerio del Trabajo.

### **DERECHO AL PRINCIPIO DE CONFIANZA LEGÍTIMA:**

Colombia es un estado Social de Derecho, esto significa que la sociedad reconoce en el Estado y sus instituciones una legitimidad, lo que permite la regulación de las interacciones en todos los ámbitos de la vida, en contraprestación la sociedad y sus integrantes confían en el buen actuar del Estado, esto es conocido como el principio de la Confianza Legítima.

De allí que el Ministerio del Trabajo se encuentre en la obligación de proporcionar transparencia y el plazo razonable, de acuerdo con lo estipulado en el Acuerdo Estatal; es decir, cumplir con los seis (6) meses estipulados para poder continuar con la convocatoria del concurso de méritos; luego de la modificación del manual de funciones suscrito en el mes de mayo del 2024, de acuerdo a la normatividad vigente.

### **III. PRETENSIONES.**

Con fundamento en los hechos relacionados, la jurisprudencia y la normatividad aplicable, muy respetuosamente solicitamos al señor Juez tutelar nuestros derechos fundamentales a **AL DERECHO DE ASOCIACION, AL DERECHO DE HUELGA, AL DEBIDO PROCESO, A LA IGUALDAD, AL ACCESO A CARGOS PUBLICOS POR CONCURSO DE MÉRITOS, Y A LA CONFIANZA LEGITIMA** previstos en la Constitución Nacional en su Preámbulo y en los artículos 13, 25, 29, 38, 83, 86, 99, 228 y 230, en razón a que han sido **VULNERADOS** por parte del MINISTERIO DEL TRABAJO y en tal virtud ha hecho incurrir en error a la COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC, al dar inicio al Proceso de Selección No. 2618 de 2024, *"POR EL CUAL SE ESTABLECEN LAS ESPECIFICACIONES TÉCNICAS DE LAS DIFERENTES ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN 2618 DE 2024, EN LAS MODALIDADES DE ASCENSO Y ABIERTO, PARA PROVEER LOS EMPLEOS EN VACANCIA DEFINITIVA PERTENECIENTES AL SISTEMA GENERAL DE CARRERA ADMINISTRATIVA DE LA PLANTA DE PERSONAL DEL MINISTERIO DEL TRABAJO"*. Vulnerando lo estipulado en el Acuerdo Estatal; es decir, cumplir con los seis (6) meses para poder continuar con la convocatoria del concurso de méritos; luego de la modificación del manual de funciones - Resolución No. 1780 del 24 de mayo de 2024 *“Por el cual se adopta el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal de Ministerio del Trabajo”*.

**PRIMERO:** Se conceda la **MEDIDA PROVISIONAL DEPRECADA**, y se ordene a la COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL - CNSC suspender la continuidad al **PROCESO DE SELECCIÓN 2618 DE 2024 – MINISTERIO DEL TRABAJO**, en desarrollo, hasta tanto se **LEVANTE LA HUELGA LEGAL** atribuible al empleador que se lleva a cabo en **MINISTERIO DEL TRABAJO**, con el fin de que sus funcionarios puedan acceder a las **CERTIFICACIONES LABORALES DE TIEMPO, CARGO Y FUNCIONES**, requerida para demostrar la experiencia ante esa entidad, la cual debe estar subida

a la plataforma SIMO al momento de la inscripción en la citada convocatoria modalidad de ascensos.

**SEGUNDO:** Como consecuencia de lo anterior, ordenar al **MINISTERIO DEL TRABAJO** que se abstenga de continuar induciendo en error, para vulnerar el Acuerdo Estatal por parte de la COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC, teniendo en cuenta que no se cumplió con los seis (6) meses estipulados para poder continuar con la convocatoria del concurso de méritos; luego de la modificación del manual de funciones - Resolución No. 1780 del 24 de mayo de 2024 *“Por el cual se adopta el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal de Ministerio del Trabajo”*.

#### IV. SOLICITUD DE MEDIDA PROVISIONAL

El Decreto 2591 de 1991, por el cual se reglamenta la acción de tutela, establece que el Juez Constitucional, cuando lo considere necesario y urgente para proteger un derecho amenazado o vulnerado ***“suspenderá la aplicación del acto concreto que lo amenace o vulnere”***, en el presente caso, no permitir el avance del proceso de selección 2618 de 2024, adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC, toda vez que, el avance del mismo impedirá que los funcionarios del Ministerio del Trabajo, no puedan acceder en igualdad de condiciones con los demás participantes, al no contar con la certificación laboral de tiempo, cargo y funciones que debe expedirse por parte del Ministerio del Trabajo, debido a la Huelga Legal que se adelanta por parte de los funcionarios de esta cartera ministerial.

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

***“ARTICULO 7o. MEDIDAS PROVISIONALES PARA PROTEGER UN DERECHO.*** Desde la presentación de la solicitud, cuando el juez expresamente lo considere necesario y urgente para proteger el derecho, suspenderá la aplicación del acto concreto que lo amenace o vulnere. Sin embargo, a petición de parte o de oficio, se podrá disponer la ejecución o la continuidad de la ejecución, para evitar perjuicios ciertos e inminentes al interés público.

*En todo caso el juez podrá ordenar lo que considere procedente para proteger los derechos y no hacer ilusorio el efecto de un eventual fallo a favor del solicitante. La suspensión de la aplicación se notificará inmediatamente a aquél contra quien se hubiere hecho la solicitud por el medio más expedito posible.*

*El juez también podrá, de oficio o a petición de parte, dictar cualquier medida de conservación o seguridad encaminada a proteger el derecho o a evitar que se produzcan otros daños como consecuencia de los hechos realizados, todo de conformidad con las circunstancias del caso. El juez podrá, de oficio o a petición de parte, por resolución debidamente fundada, hacer cesar en cualquier momento la autorización de ejecución o las otras medidas cautelares que hubiere dictado”.*

La medida provisional de suspensión de un acto concreto que presuntamente amenaza o vulnera un derecho fundamental, pretende evitar que la amenaza al derecho se convierta en violación o que la violación del derecho produzca un daño más gravoso que haga que el fallo de tutela carezca de eficacia en caso de ser amparable el derecho. Como su nombre lo indica, la medida es provisional mientras se emite el fallo de tutela, lo cual significa que la medida es independiente de la decisión final. El Juez de Tutela podrá adoptar la medida provisional que considere pertinente para proteger el derecho, cuando expresamente lo considere necesario y urgente.

Esta es una decisión discrecional que debe ser “razonada, sopesada y proporcionada a la situación planteada”.

#### V. FUNDAMENTOS DE DERECHO.

Fundamento esta acción en el artículo 86 de la constitución política y sus decretos reglamentarios 2591 y 306 de 1992. Igualmente, en el artículo 8 de la Declaración Universal de los Derechos

Humanos, el artículo 2 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el artículo 25 de la Convención Americana de los Derechos Humanos.

## **SUSTENTO DE LEY**

### **LEY 909 DE 2004 - ARTÍCULO 2°. PRINCIPIOS DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.**

1. La función pública se desarrolla teniendo en cuenta los principios constitucionales de igualdad, mérito, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad.
2. El criterio de mérito, de las calidades personales y de la capacidad profesional, son los elementos sustantivos de los procesos de selección del personal que integra la función pública. Tales criterios se podrán ajustar a los empleos públicos de libre nombramiento y remoción, de acuerdo con lo previsto en la presente ley.
3. Esta ley se orienta al logro de la satisfacción de los intereses generales y de la efectiva prestación del servicio, de lo que derivan tres criterios básicos:
  - a. La profesionalización de los recursos humanos al servicio de la Administración Pública que busca la consolidación del principio de mérito y la calidad en la prestación del servicio público a los ciudadanos;
  - b. La flexibilidad en la organización y gestión de la función pública para adecuarse a las necesidades cambiantes de la sociedad, flexibilidad que ha de entenderse sin detrimento de la estabilidad de que trata el artículo 27 de la presente ley;
  - c. La responsabilidad de los servidores públicos por el trabajo desarrollado, que se concretará a través de los instrumentos de evaluación del desempeño y de los acuerdos de gestión;
  - d. Capacitación para aumentar los niveles de eficacia.

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

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

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



- h. Eficacia en los procesos de selección para garantizar la adecuación de los candidatos seleccionados al perfil del empleo;
- i. Eficiencia en los procesos de selección, sin perjuicio del respeto de todas y cada una de las garantías que han de rodear al proceso de selección.

## VI. PRUEBAS.

Respetuosamente me permito acompañar los siguientes documentos a fin de que obren como prueba en el trámite de la presente actuación constitucional:

1. Oficio suscrito por el COMITÉ DE HUELGA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO, correspondiente a la declaratoria de la huelga al interior del Ministerio del Trabajo, informada a la señora Ministra del Trabajo mediante radicado No. 11EE2024100000000044271 del 23 de mayo de 2024.
2. Documentos emitidos por el Comité de Huelga del Ministerio del Trabajo a partir del comunicado No. 008 de 2024, mediante el cual se establece la hora cero y demás condiciones para iniciar la HUELGA LEGAL declarada, imputable al empleador.
3. Pantallazos de la página de la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC, mediante los cuales se evidencia las publicaciones en la página de la **COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC**, del Acuerdo No. 20 del 16 de mayo del 2024 con sus respectivos anexos: *“Por el cual se convoca y establecen las reglas del Proceso de Selección, en la modalidad de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del MINISTERIO DEL TRABAJO - Proceso de Selección No. 2618 de 2024”* y *Anexo técnico “POR EL CUAL SE ESTABLECEN LAS ESPECIFICACIONES TÉCNICAS DE LAS DIFERENTES ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN 2618 DE 2024, EN LAS MODALIDADES DE ASCENSO Y ABIERTO, PARA PROVEER LOS EMPLEOS EN VACANCIA DEFINITIVA PERTENECIENTES AL SISTEMA GENERAL DE CARRERA ADMINISTRATIVA DE LA PLANTA DE PERSONAL DEL MINISTERIO DEL TRABAJO”*.

## VII. COMPETENCIA.

Es usted, señor Juez, competente en primera instancia, para conocer del asunto, por la naturaleza de los hechos, por tener jurisdicción en el domicilio del Accionante y de conformidad con lo dispuesto en el decreto 1382 de 2000 y el artículo 1 del Decreto 1983 de 2017: "Artículo 10. Modificación del artículo 2.2.3.1.2.1. Del Decreto 1069 de 2015. Modificase el artículo 2.2.3.1.2.1 del Decreto 1069 de 2015, el cual quedará así:

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

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

## VIII. JURAMENTO.

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

## VIII. ANEXOS.

Los referidos en el acápite de pruebas.

#### NOTIFICACIONES.

**YIRA ANDREA GARAVIÑO VILLALBA** recibirá notificaciones en la Dirección electrónica: [vigavian@hotmail.com](mailto:vigavian@hotmail.com).

**Ministerio de Trabajo** recibe notificaciones al correo electrónico: [notificacionesjudiciales@mintrabajo.gov.co](mailto:notificacionesjudiciales@mintrabajo.gov.co) o [notificaciones.tutelas@mintrabajo.gov.co](mailto:notificaciones.tutelas@mintrabajo.gov.co).

**Comisión Nacional de Servicio Civil** recibe notificaciones al correo electrónico: [notificacionesjudiciales@cnscc.gov.co](mailto:notificacionesjudiciales@cnscc.gov.co).

Del señor Juez;



**YIRA ANDREA GARAVIÑO VILLALBA**

C.C. 26430036 de Neiva

Cel. 3134416456