Bogotá, 15 de julio de 2024

Señor:
Juez del Circuito de Bogotá (Reparto)
E. S. D.

Referencia: Acción de tutela
Accionante: Yeimy Lorena Torres Vargas
Accionados: Comisión Nacional de Servicio Civil CNSC y Ministerio de Justicia y del Derecho.

Respetado señor Juez:

YEIMY LORENA TORRES VARGAS, identificada con la cédula de ciudadanía núm. 52.737.435 de Bogotá, en mi condición de integrante de la lista de elegibles establecida en la **Resolución № 7777 del 13 de marzo de 2024**, *"Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer una (1) vacante definitiva del empleo denominado PROFESIONAL ESPECIALIZADO, Código 2028, Grado 22, identificado con el Código OPEC No. 170215, del Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del Ministerio de Justicia y del Derecho EON 2020-2 Ascenso"* de la convocatoria concurso de ascenso en el Proceso de Selección **No. 1535 de 2020** ENTIDADES DEL ORDEN NACIONAL 2020-2, me permito interponer acción de tutela contra la Comisión Nacional del Servicio Civil, en adelante la Comisión o la CNSC y el Ministerio de Justicia y del Derecho, en adelante el Ministerio o el MJD, en busca de la protección de mis derechos fundamentales a la igualdad, al trabajo, al debido proceso y derecho de defensa, de acceso a cargos públicos, dignidad humana, consagrados en los artículos 13, 25, 29, 40 y 53 de la Constitución Política de 1991 respectivamente, para lo cual es procedente de la acción de tutela con fundamento en las siguientes:

I. HECHOS

1. La Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC, adelantó la convocatoria concurso de ascenso en el Proceso de Selección **No. 1535 de 2020** ENTIDADES DEL ORDEN NACIONAL 2020-2, mediante la cual se ofertaron, entre otras, los siguientes cargos públicos de carrera, grado 22, pertenecientes al Ministerio de Justicia y del Derecho:

EMPLEOS OFERTADOS POR EL MJD EN EL PROCESO DE SELECCIÓN ENTIDADES DEL ORDEN NACIONAL 2020-2_Ascenso							
	No. OPEC	**Número Interno (ID)**	**Empleo**			**Dependencia en que el empleo fue ofertado**	**Vacantes**
			Denominación	**Código**	**Grado**		
1	170249	217	Profesional Especializado	2028	22	Secretaría General Grupo de Gestión Financiera y Contable	1
2	170246	202	Profesional Especializado	2028	22	Dirección de Política Criminal y Penitenciaria	1

EMPLEOS OFERTADOS POR EL MJD EN EL PROCESO DE SELECCIÓN ENTIDADES DEL ORDEN NACIONAL 2020-2_Ascenso							
	No. OPEC	**Número Interno (ID)**	**Empleo**			**Dependencia en que el empleo fue ofertado**	**Vacantes**
			Denominación	**Código**	**Grado**		
3		199	Profesional Especializado	2028	22	Dirección de Justicia Formal Grupo de Seguimiento al Plan Decenal del Sistema de Justicia	1
4	170215	198	Profesional Especializado	2028	22	Dirección de Métodos Alternativos de Solución de Conflictos Grupo de Conciliación Extrajudicial en Derecho, Arbitraje y Amigable Composición	1

2. Como funcionario de carrera administrativa código 2028, grado 12, del Ministerio de Justicia y del Derecho al servicio de la entidad hace más de 17 años, con ingreso a carrera administrativa desde el año 2010 y por reunir los requisitos, participé en la convocatoria al concurso de ascenso en el Proceso de Selección **No. 1535 de 2020** ENTIDADES DEL ORDEN NACIONAL 2020-2, realizado por la CNSC, para proveer el cargo de la OPEC No. 170215, identificado con el número interno 000198 profesional Especializado código 2028 grado 22 perteneciente a la Dirección de Métodos Alternativos de Solución de Conflictos.

3. Para los cuatro (4) cargos Código 2028 grado 22 vacantes ofertados por el Ministerio de Justicia y del Derecho para ascenso, la CNSC conformó las listas de elegibles con las siguientes resoluciones:

i) Resolución № 7777 del 13 de marzo de 2024, mediante la cual se resuelve conformar y adoptar la Lista de Elegibles para proveer una (1) vacante del empleo denominado Profesional Especializado, Código 2028, Grado 22, identificado con el Código OPEC No. 170215, del Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del Ministerio de Justicia y del Derecho, del Proceso de Selección Entidades del Orden Nacional 2020-2 Ascenso, en esta lista de elegibles, ocupó el **cuarto 4to puesto,** con un puntaje de setenta y dos punto veintiséis (72.26) como se observa en el siguiente cuadro:

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. Conformar y adoptar la Lista de Elegibles para proveer una (1) vacante del empleo denominado PROFESIONAL ESPECIALIZADO, Código 2028, Grado 22, identificado con el Código OPEC No. 170215, del Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del **MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO**, del Proceso de Selección ENTIDADES DEL ORDEN NACIONAL 2020-2, así:

POSICIÓN	TIPO DE DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN	No. DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN	NOMBRES	APELLIDOS	PUNTAJE
1	CC	80280156	ALAIN MAURICIO	ORDOÑEZ GUTIERREZ	74.80
2	CC	79533404	LUIS ERNESTO	LEYVA CAMARGO	73.24
3	CC	79539595	ELDER HERNEY	VILLAR CASTRO	72.29
4	CC	52737435	YEIMY LORENA	TORRES VARGAS	72.26
5	CC	17650924	JESUS ARCANGEL	ALONSO GUZMAN	70.70
6	CC	79698864	NELSON ENRIQUE	SÁNCHEZ TORRES	67.44

ii) Resolución № 8415 del 15 de marzo de 2024, mediante la cual se resuelve Conformar y adoptar la Lista de Elegibles para proveer dos (2) vacantes del empleo denominado Profesional Especializado, Código 2028, Grado 22, identificado con el Código OPEC No. 170246, del Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del Ministerio de Justicia y del Derecho, del Proceso de Selección Entidades del Orden Nacional 2020-2_Ascenso, como se observa a continuación:

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. Conformar y adoptar la Lista de Elegibles para proveer dos (2) vacantes del empleo denominado PROFESIONAL ESPECIALIZADO, Código 2028, Grado 22, identificado con el Código OPEC No. 170246, del Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de l **MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO**, del Proceso de Selección ENTIDADES DEL ORDEN NACIONAL 2020-2, así:

POSICIÓN	TIPO DE DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN	No. DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN	NOMBRES	APELLIDOS	PUNTAJE
1	CC	1085247536	RICARDO DAVID	ZAMBRANO ERAZO	75.08

2	CC	52537400	LINDA MILENA	TORRES CASTRO	73.35
3	CC	79752219	DIEGO JAVIER	RIVERO GONZALEZ	72.88
4	CC	1128407761	KATERINE	OREJUELA ARCIA	67.26

ARTÍCULO SEGUNDO. Los aspirantes que sean nombrados con base en la Lista de Elegibles de que trata la presente Resolución, deberán cumplir los requisitos exigidos en la Constitución, la ley, los reglamentos y el correspondiente Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales con base

iii) Resolución № 8467 del 15 de marzo de 2024 mediante la cual se resuelve Conformar y adoptar la Lista de Elegibles para proveer una (1) vacante del empleo denominado Profesional Especializado, Código 2028, Grado 22, identificado con el Código OPEC No. 170249, del Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del Ministerio de Justicia y del Derecho, del Proceso de Selección Entidades del Orden Nacional 2020-2 ascenso,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. Conformar y adoptar la Lista de Elegibles para proveer una (1) vacante del empleo denominado PROFESIONAL ESPECIALIZADO, Código 2028, Grado 22, identificado con el Código OPEC No. 170249, del Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del **MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO**, del Proceso de Selección ENTIDADES DEL ORDEN NACIONAL 2020-2, así:

POSICIÓN	TIPO DE DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN	No. DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN	NOMBRES	APELLIDOS	PUNTAJE
1	CC	51882903	MARIA DEL PILAR	GARZON VALLE	68.76
2	CC	52533597	MARTHA LILIANA	RINCÓN GÓMEZ	64.66

4. Con oficio MJD-OFI24-0023894-GGH-40400 de fecha 11 de junio de 2024, el Ministerio de Justicia y del Derecho, da Respuesta al derecho de Derecho de petición presentado por el Sindicato de Funcionarios del Ministerio de Justicia y del Derecho ASEDJUSTICIA formulado el día 23 de mayo de 2024, en el cual adjunta el Listado de Cargos en vacancia definitiva - VD de la planta global del Ministerio. En consecuencia, se observa que actualmente, en la planta global del MJD se encuentran en vacancia definitiva los siguientes siete (7) cargos con código 2028, grado 22: (ver respuesta con documentos anexos)

ID PLANTA	TIPO CARGO	DESCRIPCIÓN SITUACION ACTUAL CARGO	TIPO PLANTA (EST-GLOBAL)	DEPENDENCIA POR DECRETO PLANTA	NIVEL	DENOMINACIÓN CARGO	CÓDIGO	GRADO	DEPENDENCIA ACTUAL
204	CARRERA ADMINISTRATIVA	Cargo ocupado mediante Encargo en VD	GLOBAL	GLOBAL	3. PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	22	DIRECCION DE DESAROLLO DEL DERECHO Y DEL ORDENAMIENTO JURIDICO
211	CARRERA ADMINISTRATIVA	Cargo ocupado mediante Encargo en VD	GLOBAL	GLOBAL	3. PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	22	DIRECCION DE JUSTICIA FORMAL
218	CARRERA ADMINISTRATIVA	Cargo ocupado mediante Encargo en VD	GLOBAL	GLOBAL	3. PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	22	DIRECCION DE JUSTICIA FORMAL
203	CARRERA ADMINISTRATIVA	Cargo ocupado mediante Encargo en VD	GLOBAL	GLOBAL	3. PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	22	DIRECCION DE JUSTICIA FORMAL
205	CARRERA ADMINISTRATIVA	Cargo ocupado mediante Encargo en VD	GLOBAL	GLOBAL	3. PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	22	DIRECCION JURIDICA
207	CARRERA ADMINISTRATIVA	Cargo ocupado mediante Encargo en VD	GLOBAL	GLOBAL	3. PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	22	OFICINA ASESORA DE PLANEACION

208	CARRERA ADMINISTRATIVA	Cargo ocupado mediante Encargo en VD	GLOBAL	GLOBAL	3. PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	22	SECRETARIA GENERAL

5. Según la Resolución No. 1049 del 02 de agosto de 2021, por la cual se modifica el Manual Especifico de Funciones y Competencias laborales del Ministerio de Justicia y del Derecho, los empleos ofertados por el Ministerio en la Convocatoria de Entidades del Orden Nacional 2020-2 Ascenso y los empleos código 2028 grado 22 que se encuentran en vacancia definitiva, (i) tienen identidad de propósito principal, (ii) identidad de funciones esenciales, (iii) requieren los mismos conocimientos básicos o esenciales, (iv) tienen identidad en las competencias comportamentales, (v) exigen los mismos requisitos de estudio, formación académica y experiencia, y (vi) tienen identidad de denominación, código, grado, asignación básica mensual, propósito, experiencia reportada, con los cargos reportados en la OPEC No. 170215, del Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del Ministerio de Justicia y del Derecho, del Proceso de Selección Entidades del Orden Nacional 2020-2_Ascenso. (Ver anexo Resolución 1049 del 02 de agosto de 2021).

6. El día 03 de abril de 2024 con radicado MJD-EXT24-0017453, varios funcionarios del MJD, elevaron derecho de petición dirigido al entonces Ministro de Justicia y del Derecho, solicitando:
“

1. *Que una vez provistos los empleos ofertados en las OPEC 170249, 170246, 170215, el Ministerio de Justicia y del Derecho solicite a la Comisión Nacional del Servicio Civil la conformación de la lista de elegibles del mismo empleo o lista general de elegibles para el empleo equivalente en relación a las 8 vacantes definitivas del empleo denominado “Profesional Especializado código 2028, Grado 22”, dentro de la planta global del Ministerio de Justicia y del Derecho, respecto a las de listas de elegibles contenidas en resoluciones № 7777 del 13 de marzo de 2024, Resolución № 8415 del 15 de marzo de 2024 y Resolución № 8467 del 15 de marzo de 2024 y una vez obtenida la autorización, dar aplicación garantizando que los nombramientos en periodo de prueba se realicen en estricto orden descendente.*

2. *Que una vez provistos los empleos ofertados en las OPEC 170214, el Ministerio de Justicia y del Derecho solicite a la Comisión Nacional del Servicio Civil la conformación de la lista de elegibles del mismo empleo o lista general de elegibles para el empleo equivalente en relación a la única (1) vacante definitiva del empleo denominado “Profesional Especializado código 2028, Grado 21”, dentro de la planta global del Ministerio de Justicia y del Derecho, respecto a las de listas de legibles contenidas en resoluciones № 7779 del 13 de marzo de 2024, y una vez obtenida dar aplicación garantizando que los nombramientos en periodo de prueba se realicen en estricto orden descendente.*

3. *Se Solicita al Ministerio de Justicia y del Derecho que dé el mismo tratamiento solicitado en los numerales anteriores a todos los empleos que se encuentren en situación de vacancia definitiva en concordancia con los motivos expuestos.”*

7. Con Oficio número MJD-OFI24-0014629-GGH-40000 del 17 de abril de 2024, la doctora Helen Ortiz Carvajal, Secretaria General del Ministerio de Justicia y del Derecho en relación con el derecho de petición con radicado MJD-EXT24-0017453, comunica lo siguiente:

"Asunto: Derecho de petición - Utilización de las listas de elegibles de ascenso de la convocatoria de Entidades del Orden Nacional 2020-2

Respetados señores,

En atención al oficio fechado el 2 de abril de 2024, con radicado MJD-EXT24-0017453 del 3 de abril de 2024, mediante el cual solicitan la utilización de las listas de elegibles de ascenso para proveer algunos cargos en vacancia definitiva.

Sobre el particular, cordialmente informamos que una vez provistos los empleos ofertados en el "Proceso de Selección No. 1535 de 2020 – Entidades del Orden Nacional 2020-2" se solicitará a la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC- la autorización del uso de listas de elegibles para las vacantes que en su momento se encuentren disponibles, con fundamento en el Acuerdo No. 0165 de 2020, que establece:

*"**ARTICULO 9º. Autorización del uso de Listas de Elegibles**. Corresponde a la CNSC autorizar a la entidad, el uso de las listas de elegibles.".*

No obstante, se elevó la correspondiente consulta a la CNSC sobre el uso de listas de elegibles en periodo de prueba en ascenso."

8. Con Oficio número MJD-OFI24-0024308-GGH-40000 del 13 de junio de 2024, la doctora Helen Ortiz Carvajal, Secretaria General del Ministerio de Justicia y del Derecho, comunica lo siguiente en relación con el derecho de petición y anexa copia de la respuesta de la CNSC, así.

"Asunto: Derecho de petición - Utilización de las listas de elegibles de ascenso de la convocatoria de Entidades del Orden Nacional 2020-2

Cordial saludo respetados señores,

Dando alcance a la comunicación radicada con el No. MJD-OFI24-0014629-GGH-40000 del 17 de abril de 2024, atentamente remitimos el oficio 2024RS084670 de fecha 12 de junio de 2024, mediante el cual la Comisión Nacional del Servicio Civil, CNSC, emitió concepto frente a la autorización de uso de lista de elegibles para empleos ofertados en modalidad de ascenso, sobre la base de la normatividad vigente y las instrucciones impartidas por la misma CNSC.

Cabe resaltar que, como conclusión, la CNSC señala:

*"En consecuencia, las listas de elegibles conformadas para proveer empleos ofertados en calidad de ascenso, **solamente pueden ser utilizadas para proveer el empleo para el cual se conformó inicialmente y por tal razón, no es procedente que sea utilizada para la provisión de otras vacantes que surjan con posterioridad**, teniendo en cuenta que, en cumplimiento de lo establecido por el numeral 3 del artículo 29 de la Ley 909 de 2004,las vacantes ofertadas se encuentran previamente establecidas desde su apertura y corresponden hasta máximo el 30% de las que a dicha época se encontraban pendientes de proveer definitivamente."*

En los anteriores términos damos respuesta de fondo a su derecho de petición radicado en la entidad con el MJD-EXT24-0017453 del 3 de abril de 2024."

9. En efecto la CNSC a través del oficio No. 2024RS084670, de fecha 12 de junio, en relación con la solicitud del Ministerio de Justicia y del Derecho, sobre la utilización de lista de elegibles en las listas de ascenso manifestó lo siguiente:

"La Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC, ha recibido comunicación, bajo el número de la referencia, por medio del cual solicita concepto referente a la autorización de uso de lista de elegibles para empleos ofertados en modalidad de ascenso, por lo que esta Dirección procede adar respuesta en los siguientes términos:

En atención a su petición, se emitirá respuesta teniendo en cuenta la normatividad vigente y las instrucciones impartidas por la CNSC que en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 29 de la Ley 909 de 2004, emitió el Acuerdo 19 de 2024[1], en donde en el artículo 8, referente a la lista deelegibles de concurso ascenso, dispuso:

"…Tratándose de concursos de ascenso, los elegibles solo tendrán derecho a ser nombrados en las vacantes ofertadas para el respectivo empleo bajo esta modalidad de concurso y no de las vacantes ofertadas en concurso abiertos, ni para aquellas que se generen con posterioridad, sin perjuicio de lo estipulado en normas especiales para los sistemas específicos y especiales de origen legal"

En consecuencia, las listas de elegibles conformadas para proveer empleos ofertados en calidadde ascenso, ***solamente pueden ser utilizadas para proveer el empleo para el cual seconformó inicialmente****, y por tal razón, no es procedente que sea utilizada para la provisión deotras vacantes que surjan con posterioridad, teniendo en cuenta que, en cumplimiento de lo establecido por el numeral 3 del artículo 29 de la Ley 909 de 2004, las vacantes ofertadas se encuentran previamente establecidas desde su apertura y corresponden hasta máximo el 30% delas que a dicha época se encontraban pendientes de proveer definitivamente."*

10. Frente a la comunicación de la CNSC acogida por el MJD, según oficio No 2024RS084670, de fecha 12 de junio; manifestamos nuestro total desacuerdo por la evidente y clara violación a nuestros derechos fundamentales y constitucionales a la igualdad, dignidad humana, al trabajo en condiciones dignas, al acceso a cargos públicos, consagrados en los artículos 13, 25, 40 numeral 7, de la Constitución Política de 1991.

En primer lugar, la respuesta de la Comisión Nacional del Servicio Civil señala, que los que participamos en los concursos de ascenso en las entidades solo tenemos derecho a ser nombrados en los cargos ofertados y no como se usa la lista de elegibles para las vacantes ofertadas en concursos abiertos, lo que de manera evidente vulnera el derecho a la igualdad, ni para aquellas que se generen con posterioridad, lo cual no corresponde con la realidad que atañe al Ministerio de Justicia y del Derecho, pues los cargos con el código 2028, grado 22 mencionados con anterioridad, no fueron ofertados en el Concurso Abierto objeto de la convocatoria y surgieron con posterioridad a esta, de hecho, dichos cargos se encuentran en vacancia definitiva, tal como se evidencia en el LISTADO DE CARGOS PLANTA GLOBAL EN VACANCIA DEFINITIVA, enviado por el Grupo de Gestión Humana del MJD.

En segundo lugar, la interpretación y aplicación de la Ley 909 de 2004, por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil, es restrictiva y violatoria de derechos al establecer unos condicionamientos que no se encuentran planteados en la misma Ley.

[1] El cual dejó sin efecto los acuerdos 0165 y 013

La CNSC al excluir las listas vigentes de los concursos de ascenso para ocupar las vacantes definitivas que surgieron con posterioridad, está cercenando la posibilidad de la suscrita, de acceder a un cargo al cual, bajo las reglas constitucionales y legislativas de la carrera administrativa, cumplo las condiciones para acceder y para el cual concurse con el fin de ascender y ocupe un lugar en la lista de elegibles.

En tercer lugar, el criterio esbozado por la CNSC, viola de manera flagrante el derecho a la igualdad respecto de quienes participan en concursos abiertos y cerrados y los principios de carrera administrativa, ya que al señalar que el concurso de ascenso solo tiene como finalidad la movilidad de las plantas de personal, limitándolo solamente a los cargos ofertados, impide la posibilidad de los participantes del concurso de ascender de manera efectiva dentro de la organización de la entidad, y por ende, la posibilidad de mejora, a partir del mérito como condición necesaria para acceder a los cargos públicos.

En línea con lo anterior, la CNSC estaría derogando con una regla de configuración de las condiciones, etapas y desarrollo del concurso, el alcance real, material y garantista de la conformación de las listas de elegibles de los concursos abiertos y de ascensos establecido en el artículo 31 numeral 4 de la Ley 909 de 2004 modificado por el artículo 6 de la Ley 1960 de 2019:

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

La CNSC al adoptar el criterio excluyente, convierte al concurso público para el acceso a la Carrera Administrativa a través del mérito, en un simple mecanismo de bolsa o buscador de empleo, más no de desarrollo y profesionalización de la administración, ni de la materialización del mérito como condición para acceder a los cargos públicos mediante la carrera y con ello, deja sin ninguna posibilidad de promoción a los que nos encontramos inscritos en ella, contrariando, el querer del constituyente y del legislador con la configuración y establecimiento de la carrera administrativa, con clara violación de nuestro derecho fundamental a un empleo en condiciones dignas y con clara vulneración de los principios de eficacia y economía aplicables en la administración, porque tendrían que realizar nueva convocatoria, con nuevo presupuesto para proveer tales cargos.

Debo resaltar señor Juez que con anterioridad me presente a la **convocatoria No. 428 de 2015**, en la cual se conformó la lista de elegibles para proveer dos vacantes del empleo profesional especializado 2028, grado 20, del sistema general de carrera del Ministerio de Justicia y del Derecho, con el código de OPEC 17286, de la cual se conformó lista de elegibles con la Resolución No. CSCN – 2019212000515895 del 22/05/2019, de la cual adjunto copia, en la cual ocupe el tercer lugar, no obstante, a pesar de solicitudes efectuadas a la CNSC y al MJD no fue posible mi nombramiento, lo que deja en evidencia que ascender dentro de la carrera administrativa se torna bastante difícil y tiene bastantes limitantes al interior del Ministerio de Justicia, situación que desafortunadamente impide un mayor crecimiento profesional, económico y personal dentro de la entidad.

II. FUNDAMENTOS DE DERECHO

Con las medidas adoptadas por la CNSC y acogidas por el Ministerio de Justicia y del Derecho, han vulnerado los derechos fundamentales al debido proceso, a la defensa, a la igualdad, al trabajo, acceso a la carrera administrativa y ascenso dentro de la misma y al mérito; en cuanto no existe razón válida y es una clara violación al derecho a la igualdad, priorizar las listas de elegibles de la convocatoria de ingreso realizada por el Ministerio de Justicia y del Derecho, respecto de los elegibles en la convocatoria de ascenso del Proceso de Selección Entidades del Orden Nacional 2020-2 Ascenso.

El artículo 125 de la Constitución Política de 1991 dispone de manera taxativa que "*El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, **se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley** para determinar los méritos y calidades de los aspirantes."* (Resaltado es nuestro).

El referido mandato constitucional, consagra el sistema de empleo público como referente y componente para la adopción del régimen de garantías, derechos, deberes, prohibiciones y responsabilidades de los servidores públicos. El concurso público de méritos, se establece como el mecanismo constitucional para la selección de candidatos para la provisión de los empleos de carrera administrativa y corresponden a una realidad material y efectiva en la selección de los servidores públicos, prescribiendo en el mismo artículo 125, que sólo compete al legislador configurar los requisitos y condiciones para el ingreso y el ascenso a los empleos de carrera a partir de convocatorias públicas.

A manera de conclusión previa, si la CNSC, determina que la lista de elegible de ascenso "***solamente pueden ser utilizadas para proveer el empleo para el cual se conformó inicialmente"* está estableciendo una condición para el ascenso que solamente puede fijarse en la ley.** El concurso de méritos es el mecanismo general de provisión de empleos públicos, sea abierto o para ascenso, en tanto que es la constitución la que lo establece y la Ley la que lo regula, no la CNSC.

La Constitución privilegia la igualdad, el mérito, las calidades y competencia de los ciudadanos como requisito indispensable para el desempeño de los empleos de carrera por el interés general y el principio de eficacia de la administración del Estado Social y Democrático de Derecho, en desarrollo del artículo 2 al cumplir los fines esenciales.

En este orden en el artículo 125 de la Carta Política se elevó a rango constitucional el mérito como principio rector del acceso a la función pública y consagró la regla general del sistema de carrera como su principal manifestación, es tal la relevancia y protección del concurso y el mérito que el constituyente se torna muy reiterativo, en establecer, que la reglamentación de los requisitos y condiciones solamente son competencia del constituyente y del legislador. En efecto, según su tenor literal, la misma norma, en cinco veces, delega en el legislador la competencia de su regulación:

> *ARTÍCULO 125. Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales **y los demás que determine la ley**.*
>
> *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.*

El retiro se hará por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la ***Constitución o la ley****.*

En ningún caso la filiación política de los ciudadanos podrá determinar su nombramiento para un empleo de carrera, su ascenso o remoción.

Parágrafo. Acto Legislativo 01 de 2003, artículo 6°. El artículo 125 de la Constitución Política tendrá un parágrafo del siguiente tenor: Los períodos establecidos ***en la Constitución Política o en la ley*** *para cargos de elección tienen el carácter de institucionales. Quienes sean designados o elegidos para ocupar tales cargos, en reemplazo por falta absoluta de su titular, lo harán por el resto del período para el cual este fue elegido*

El artículo 209 de la Constitución Política, establece los principios de la función pública, los cuales son el de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad:

ARTÍCULO 209. La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones. (…).

Así mismo, en virtud de la libertad del legislador en materia de regulación de la función pública, otorgada en el numeral 23 del artículo 150 de la Constitución Política, cuando legisla sobre la función pública en la Ley 909 de 2004 determina que el mérito es uno de los elementos sustantivos de los procesos de selección

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. (…)

En los artículos 11 y 12 de la Ley 909, el legislador establece las funciones de la CNSC relacionadas con la responsabilidad y la vigilancia de la carrera administrativa.

ARTÍCULO 11. 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;
b) Acreditar a las entidades para la realización de procesos de selección de conformidad con lo dispuesto en el reglamento y establecer las tarifas para contratar los concursos, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 30 de la presente ley;
c) Elaborar las convocatorias a concurso para el desempeño de empleos públicos de carrera, de acuerdo con los términos y condiciones que establezcan la presente ley y el reglamento;

d) Establecer los instrumentos necesarios para la aplicación de las normas sobre evaluación del desempeño de los empleados de carrera administrativa;
e) Conformar, organizar y manejar el Banco Nacional de Listas de Elegibles; el Banco de Datos de ex empleados con derechos de carrera cuyos cargos hayan sido suprimidos y que hubieren optado por ser incorporados y, el Banco de Datos de empleados de carrera desplazados por razones de violencia;
f) Remitir a las entidades, de oficio o a solicitud de los respectivos nominadores, las listas de personas con las cuales se deben proveer los empleos de carrera administrativa que se encuentren vacantes definitivamente, de conformidad con la información que repose en los Bancos de Datos a que se refiere el literal anterior;
g) Administrar, organizar y actualizar el registro público de empleados inscritos en carrera administrativa y expedir las certificaciones correspondientes;
h) Expedir circulares instructivas para la correcta aplicación de las normas que regulan la carrera administrativa;
i) Realizar los procesos de selección para el ingreso al empleo público a través de las universidades públicas o privadas o instituciones de educación superior, que contrate para tal fin;
j) Elaborar y difundir estudios sobre aspectos generales o específicos de la gestión del empleo público en lo relacionado con el ingreso, el desarrollo de las carreras y la evaluación del desempeño;
k) Absolver las consultas que se le formulen en materia de carrera administrativa.
***PARÁGRAFO.** El Banco Nacional de lista de elegibles a que hace alusión el presente artículo será departamentalizado y deberá ser agotado teniendo en cuenta primero la lista del departamento en donde se encuentre la vacante.*

***ARTÍCULO 12. 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:*
a) Una vez publicadas las convocatorias a concursos, la Comisión podrá en cualquier momento, de oficio o a petición de parte, adelantar acciones de verificación y control de la gestión de los procesos con el fin de observar su adecuación o no al principio de mérito; y, dado el caso, suspender cautelarmente el respectivo proceso, mediante resolución motivada;
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;
c) Recibir las quejas, reclamos y peticiones escritas, presentadas a través de los medios autorizados por la ley y, en virtud de ellas u oficiosamente, realizar las investigaciones por violación de las normas de carrera que estime necesarias y resolverlas observando los principios de celeridad, eficacia, economía e imparcialidad. Toda resolución de la Comisión será motivada y contra las mismas procederá el recurso de reposición;
d) Resolver en segunda instancia las reclamaciones que sean sometidas a su conocimiento en asuntos de su competencia;
e) Conocer de las reclamaciones sobre inscripciones en el Registro de Empleados Públicos, de los empleados de carrera administrativa a quienes se les aplica la presente ley;
f) Velar por la aplicación correcta de los procedimientos de evaluación del desempeño de los empleados de carrera;
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;

i) Presentar un informe ante el Congreso de la República dentro de los diez (10) primeros días de cada legislatura, o cuando este lo solicite, sobre sus actividades y el estado del empleo público, en relación con la aplicación efectiva del principio de mérito en los distintos niveles de la Administración Pública bajo su competencia.
PARÁGRAFO 1o. *Para el correcto ejercicio de sus competencias en esta materia, la Comisión Nacional del Servicio Civil estará en contacto periódico con las unidades de personal de las diferentes entidades públicas que ejercerán sus funciones de acuerdo con lo previsto en la presente ley.*
PARÁGRAFO 2o. *La Comisión Nacional del Servicio Civil podrá imponer a los servidores públicos de las entidades nacionales y territoriales sanciones de multa, previo el debido proceso, cuando se compruebe la violación a las normas de carrera administrativa o la inobservancia de las órdenes e instrucciones impartidas por ella. La multa deberá observar el principio de gradualidad conforme el reglamento que expida la Comisión Nacional del Servicio Civil, cuyos mínimos serán cinco (5) salarios mínimos legales vigentes y máximos veinticinco (25) salarios mínimos legales vigentes.*

Como puede observar su señoría, la normativa no faculta a la CNSC para establecer el alcance, el uso, la vigencia y aplicabilidad de las listas de elegibles de ascenso y si estas listas deben tener una aplicación diferente de las listas de los concursos abiertos.

El artículo 28, establece que los principios que orientan el ingreso y el ascenso a los empleos públicos, se aplicaran en su integridad a cualquiera de los dos procesos, tanto es así, que en toda la regulación van unidos en una sola unidad de materia en toda la regulación.

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.

Como su señoría lo puede ver, no hay ninguna distinción tendiente a disminuir garantías de un proceso respecto de otro, como si lo hace la CNSC, con cláusula de que inhabilita y deroga la lista de elegibles del concurso de ascenso para proveer cargos vacantes de igual o similar naturaleza.

Con la expedición de la Ley 1960 de 2019, se modificaron parcialmente las disposiciones de la Ley 909 de 2004 y del Decreto Ley 1567 de 1998, en un aspecto fundamental, en la: **i) Promoción de las personas que ya tienen derechos de carrera, a través de los concursos de ascenso y la movilidad horizontal**; ii) La capacitación y los programas de bienestar ahora cobijarán a todos los servidores sin importar su tipo de vinculación con el Estado; y iii) Se establece un plazo para encargar a funcionarios en empleos de libre nombramiento y remoción.

En lo que respecta a la promoción de las personas que ya tenemos derechos de carrera administrativa, prevaleciendo el mérito prescribió lo siguiente:

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

De este artículo se infiere que el legislador, al desarrollar la regulación del mérito, establecido constitucionalmente para el ingreso y el ascenso en los cargos de carrera, deja de manera taxativa, la inexistencia de distinciones, comparaciones, categorizaciones o diferenciaciones para la conformación y utilización de las listas de elegibles vigentes, de los concursos abiertos o de ascenso. En tanto si determina cuales son las condiciones de las listas de elegibles: i) la debe elaborar la CNSC o la entidad que esta contrate, ii) tienen una vigencia de dos años, iii) se deben elaborar en estricto orden de mérito y iv) deben *cubrir las vacantes para las cuales se efectuó el concurso* ***y las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados****,* ***que surjan con posterioridad a la convocatoria del concurso en la misma Entidad."***

De los requisitos de la lista de elegibles, se reitera que la CNSC no tiene facultades para determinar qué uso se le da a las listas de elegibles, por cuanto esta situación es claramente una potestad de configuración del legislador. De ahí que, estamos frente a una arbitrariedad de la CNSC, al pretender reglamentar la Ley 1960 de 2019 con la cláusula Acuerdo 19 de 2024 que dice:

> ***…Tratándose de concursos de ascenso, los elegibles solo tendrán derecho a ser nombrados en las vacantes ofertadas para el respectivo empleo bajo esta modalidad de concurso y no de las vacantes ofertadas en concurso abiertos, ni para aquellas que se generen con posterioridad, sin perjuicio de lo estipulado en normas especiales para los sistemas específicos y especiales de origen legal***.

Este precepto establecido en el acuerdo, a todas luces desborda las facultades de la CNSC para administrar y vigilar la carrera administrativa establecidas en el artículo 130 constitucional que dice:

> *Habrá una Comisión Nacional del Servicio Civil responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tengan carácter*

> *especial,* La facultad que la constitución Política le otorga a la CNSC es de administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, no le da facultades de reglamentar la Ley

Ahora bien, el legislador de la Ley 909 de 2004 le otorgó facultades extraordinarias al Presidente de la República por el término de seis (6) meses para que con las facultades del artículo 189 Numeral 11 superior, emita decretos con fuerza de ley en las siguientes materias:

> Artículo 53. Facultades extraordinarias. De conformidad con el numeral 10 del artículo 150 de la Constitución Política, revístese de precisas facultades extraordinarias al Presidente de la República por el término de seis (6) meses, contados a partir de la fecha de promulgación de esta Ley, para expedir normas de fuerza de ley que contengan:
>
> *1. El procedimiento que debe surtirse ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil, para el cumplimiento de sus funciones.*
> *2. El sistema general de nomenclatura y clasificación de empleos aplicable a las entidades del orden territorial que deban regirse por la presente ley.*
> *3. El sistema de funciones y requisitos aplicable a los organismos y entidades de los órdenes nacional y territorial que deban regirse por la presente ley, con excepción del Congreso de la República.*
> *4. El sistema específico de carrera para el ingreso, permanencia, ascenso y retiro del personal de las superintendencias de la Administración Pública Nacional, de la Unidad Administrativa Especial de la Aeronáutica Civil.*
> *5. Las normas que modifiquen el sistema específico de carrera para los empleados de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales.*
> *6. Las normas que regulen el sistema específico de carrera administrativa para los empleados públicos que prestan sus servicios en el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República."*

En cuanto al numeral 4, sobre la reglamentación del ingreso, permanencia, ascenso y retiro, a la carrera, en su momento, el Presidente de la República expidió el Decreto 760 de 2005, en cuanto a la materia específica de la lista de elegibles, se estableció las facultades y el procedimiento de la CNSC por las reclamaciones por la no inclusión o exclusión de la lista de elegibles, es decir, que ni siquiera el presidente de la república, en uso de facultades especiales procedió a discriminar el uso de la lista de elegibles para el concurso abierto o de ascenso. Entonces, reglamentar el uso de la lista de elegibles es potestad exclusiva del legislador.

Adicionalmente, el Decreto Ley 760 de 2005, desarrolla las funciones de la Comisión Nacional del Servicio Civil, regula el procedimiento que se debe seguir ante y por este organismo para el ejercicio de sus funciones legales y constitucionales, así como lo relacionado con las reclamaciones en los procesos de selección, la facultad de imponer sanciones o pronunciarse sobre la calificación de los empleados de carrera, la supresión de cargos y otros asuntos relacionados, aquí tampoco se estableció que la CNSC tenía la facultad de reglamentar la Ley.

De otra parte, el presidente en ejercicio de las facultades constitucionales y legales que le confieren el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política y en desarrollo del Decreto ley 2400 de 1968 y la Ley 909 de 2004 modificada por la Ley 1960 de 2019, expide el Decreto 498 de 2020, para armonizar lo relacionado con el uso de las listas en los siguientes términos:

Parágrafo 1 articulo 1 el Decreto 498 de 2020, Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

(...)Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 y **para proveer las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria de concurso en la misma entidad**. (…)" (Subrayado propio y en negrilla fuera del texto)

La misma CNSC, en su criterio unificado **sobre el "**uso de listas de elegibles para empleos equivalentes" de fecha 22 de septiembre de 2020, señala que:

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

Y para determinar si un empleo es equivalente a otro para efectos del uso de listas de elegibles en la misma entidad dijo:

En cumplimiento del artículo 6 de la Ley 1960 de 2019, las listas de elegibles producto de un proceso de selección se usarán para proveer vacantes definitivas de los "mismos empleos" o "empleos equivalentes", en los casos previstos en la Ley. Para efecto del uso de listas se define a continuación los conceptos de "mismo empleo" y "empleo equivalente":

MISMO EMPLEO.

Se entenderá por "mismos empleos", los empleos con igual denominación, código, grado, asignación básica mensual, propósito, funciones, mismos requisitos de estudio y 1 Vacantes generadas por modificación de planta, o por las causales del artículo 41 de la Ley 909 de 2004.

EMPLEO EQUIVALENTE.

Se entenderá por empleos equivalentes aquellos que pertenezcan **al mismo nivel jerárquico, tengan grado salarial igual, posean el mismo requisito de experiencia, sean iguales o similares en cuanto al propósito principal o funciones, requisitos de estudios y competencias comportamentales y mismo grupo de referencia de los empleos de las listas de elegibles".** (Negrilla y subrayado fuera de texto)

En el mismo sentido se estableció en el Acuerdo CNSC No. 165 de 2020, Por el cual se reglamenta la conformación, organización y manejo del Banco Nacional de Listas de Elegibles para el Sistema General de Carrera y Sistemas Específicos y Especiales de Origen Legal en lo que les aplique.

"ARTICULO 1°. ÁMBITO DE APLICACIÓN. Las disposiciones del presente Acuerdo se aplican a las Listas de Elegibles y al Banco Nacional de Listas de Elegibles (BNLE), resultantes de los procesos de selección para proveer por concurso de méritos los empleos de camera del Sistema General y en los Sistemas Específicos y Especiales de origen legal, en lo que les aplique.

ARTICULO 2°. DEFINICIONES. Para la aplicación de las disposiciones del presente Acuerdo se establecen las siguientes definiciones:

1. Vacante definitiva: Es aquella vacante de un empleo de carrera administrativa sobre la cual no existe titular con derechos de carrera.

2. Empleo equivalente: Cuando un cargo tiene asignadas funciones iguales o similares, para su desempeño se exijan requisitos de estudio, experiencia y competencias laborales iguales o similares y tengan una asignación básica mensual igual o superior, sin que en ningún caso la diferencia salarial supere los dos grades siguientes de la respectiva escala cuando se trata de empleos que se rijan por la misma nomenclatura, o el 10% de la asignación básica cuando a los empleos se les aplique nomenclatura diferente.
3. (…).
4. Concurso mixto: Concursos de mérito simultáneos para proveer vacantes ofertadas de una misma entidad a través de procesos de ascenso y abiertos.
5. (…).
6. Elegible: Todo aquel concursante que se encuentra en la lista de elegibles vigente conformada y adoptada por la CNSC para proveer un empleo.
7. Lista de elegibles: Es el acto administrative que conforma y adopta la CNSC, que otorga una posición a los elegibles en estricto orden de mérito, a partir de los resultados obtenidos en el proceso de selección, para la provisión de un empleo.
9. Lista General de Elegibles para empleo equivalente: Es el acto administrativo en el cual se agrupan en estricto orden de mérito a los elegibles de empleos equivalentes, para cubrir las vacantes definitivas de estos empleos, sea que se trate de vacantes declaradas desiertas o que surjan con posterioridad a la convocatoria de concurso mixto en la misma Entidad, en los términos establecidos en la Ley 1960 de 2019. (resaltado fuera de texto).
10. Firmeza de la posición en la Lista de Elegibles: Se configura cuando se otorga efectos jurídicos particulares a los elegibles que no se encuentren inmersos en alguna de las causales o situaciones previstas en los artículos 14 y 15 del Decreto Ley 760 de 2005, o las normas que los modifiquen o sustituyan. 1

Los elegibles cuya posición en la lista adquiera firmeza individual, tienen derecho a ser nombrados en las vacantes convocadas o en nuevas vacantes del mismo empleo o de empleos equivalentes, precisando que en los concursos de ascenso los elegibles tienen derecho a ser nombrados solo en las vacantes ofertadas en el mismo concurso.
11. (…).
12. (…).
13. Lista de Elegibles agotada: Es la lista en la cual ha sido autorizado el uso de la totalidad de elegibles de la misma.
14. (…).
15. Lista de Elegibles agotada para concursos de ascenso: Es la lista que después de la provisión efectiva del empleo para la cual se conformó, no podrá ser utilizada para la provisión de nuevas vacantes.
16. (…).
17. (…).
18. (…).
19. (…).

ARTICULO 8°. USO DE LISTA DE ELEGIBLES. (Modificado por el acuerdo No. 0013 de 2021) Durante su vigencia las listas de elegibles serán utilizadas para proveer definitivamente las vacantes de la respectiva entidad, en los siguientes casos:
1. Cuando el elegible nombrado no acepte el nombramiento o no se posesione en el empleo o renuncie durante el periodo de prueba o no supere el periodo de prueba.
2. Cuando, durante su vigencia, se genere la vacancia definitiva de un empleo provisto mediante la lista de elegibles conformada en virtud del respectivo concurso de méritos, con

ocasión de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.
3. Cuando, durante su vigencia, se generen nuevas vacantes del "mismo empleo" o de "empleos equivalentes" en la misma entidad.

Es importante resaltar que la CNSC, de alguna manera se está contrariando a sí misma con la cláusula del acuerdo 19 de 2024, y además está generando una enorme inseguridad jurídica, pues después de haber establecido las reglas del concurso y este haberse agotado sometiendo a los participantes a unas condiciones, las cambia, sin más y sin facultades para limitar el uso de las listas de ascenso, además en contravía de lo dispuesto en la ley.

III PRECEDENTES JURISPRUDENCIALES

Precedentes jurisprudenciales de inconstitucionalidad.

La Corte Constitucional ha establecido una línea jurisprudencial sobre el mérito como principio rector del ingreso y ascenso en la carrera administrativa, así como la inconstitucionalidad en las prácticas de establecer, para su provisión, criterios que vayan en contra de los principios de publicidad, transparencia, participación ciudadana, equidad de género y criterios de mérito para su selección.

A continuación, se expone una parte de esa línea jurisprudencial de corte constitucional que tiene como criterio, el mérito, la igualdad, la transparencia, la carrera administrativa, la imparcialidad, la eficiencia y la eficacia en las normas y reglas que deben orientar el ingreso y ascenso en la carrera administrativa.

1. **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, Sala Civil especializada en Restitución de Tierras, radicación 11001310305020220044302, fallo del 13 de diciembre de 2022.**

El 13 de diciembre del presente año, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, Sala Civil especializada en Restitución de Tierras, radicación 11001310305020220044302, emitió fallo de tutela en contra de la Comisión Nacional del Servicio Civil, en el que considera que los argumentos que expone la CNSC para negar el uso de la lista de concursos de ascenso, violan el debido proceso y el derecho a la igualdad, por lo que le concede un término de 48 para exponer los argumentos que tuvo en cuenta para imponer limitaciones a la lista procedentes de concursos de ascenso, sin desconocer la motivación que tiene el Tribunal para considerar que se presentaron las violaciones que le imputa, en los siguientes términos:

> Para este caso el Tribunal considera que: **"la acción de tutela es procedente considerando que la controversia tiene relevancia constitucional por estar comprometida de manera directa el derecho fundamental a la igualdad y al debido proceso"** (texto resaltado en mayúsculas y negrillas el Tribunal)
>
> Continúa el Tribunal:
>
> "Sin embargo, el Tribunal considera con base en lo expuesto en párrafos 18 y 19 anteriores, que en el caso concreto del requisito de subsidiaridad se debe flexibilizar bajo el entendido que:

29.1. La Sala aprecia que la Corte Constitucional en sede de revisión de tutelas ha encontrado procedente la intervención del juez de amparo en aquellos casos en donde si bien no preexisten requisitos o reglas en los concursos de méritos, su aplicación podría comprometer la eficacia de los derechos fundamentales de las concursantes y, para el caso bajo examen, de una persona que tendría la condición de elegible.

29.2. Se plantea un asunto de relevancia constitucional relacionada con la injustificada aplicación desigual de preceptos legales como se verá, el Acuerdo 165/2020, y el No. 0411/2020 que reglamentó el concurso no ofrecen las razones para tratar de modo diferente a integrantes de listas de ascenso y abierto.

29.3. El trato desigual se concreta en que a pesar de que el núm. 4 del art. 31 de la L.909/2004 modificado por el art. 6 de la L.1960/2019 no establece una diferencia de trato entre elegibles de la modalidad de ascenso y abierto, la CNSC con base en la citada disposición normativa otorga un trato desigual o diferenciado entre unos y otros con el efecto de permitir que solamente los de tipo abierto conformen listas de elegibles para cargos iguales o equivalentes con vacancias definitivas surgidas con posterioridad al concurso.

29.4. Al no motivar el trato desigual, la CNSC estaría imponiendo limitaciones innecesarias para el acceso al empleo público en contra del derecho fundamental a la igualdad porque de acuerdo con el art. 13 CP todas las personas "nacen libres e iguales ante la ley" y por ende se les debe garantizar un trato igual a menos que se encuentren circunstancias concretas que justifiquen un tratamiento distinto. Así mismo, se actúa en contra del debido proceso administrativo porque los elegibles por ascenso desconocen las razones jurídicas con base en las cuales reciben un tratamiento distinto, de modo que, no podrán controvertir adecuadamente en derecho las razones que obran en contra de sus intereses.

La CNSC no expuso las razones por las cuales los integrantes de las listas de elegibles por ascenso y abierto deben recibir un trato diferente frente a la aplicación del num. 4 del art. 31 de la l. 909/2004 modficado por el art. 6 de la l.1960/2019. (Texto resaltado en mayúsculas y negrillas el Tribunal).

32.1. El núm. 4º del art. 31 de la L.909/2004 modificado por el art. 6 de la L.1960/2019 no plantea distinciones de aplicación en función de la modalidad para la cual hayan participado las personas en los concursos y que hagan parte de listas de elegibles.

Simplemente, prescribe que "la lista de elegibles" tendrán vigencia de dos años y que se utilice para cubrir con estricto orden de mérito tanto vacantes del concurso como aquellas "vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria de concurso en la misma Entidad:"

32.2. El art. 1 del D.498/2020 modificó el artículo 2.2.5.3.2 del D.1083/2015 reglamentario en la materia, tampoco introduce alguna distinción de aplicación en función de la modalidad para la cual hayan participado las personas en los concursos. Todo lo contrario, en su parágrafo 1º también se limitó a prescribir que las listas de elegibles vigentes se utilicen para proveer:

"… las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 y para proveer las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria de concurso en la misma Entidad." (resaltado del Tribunal)

32.3. Si la regla general y la reglamentaria no establecen alguna diferencia de trato entre las personas que conforman listas de elegibles por la modalidad de ascenso y abierto respectivamente, la CNSC al establecerla directamente, le compete justificar objetivamente

y de ninguna manera presuponer las razones por las cuales unos y otros deben recibir tratamientos distintos.

33. Ahora bien, la CNSC no cumplió con la carga de argumentación dirigida a justificar tratamiento desigual. La Entidad limitó la aplicación de las citadas reglas con base en lo dispuesto en el núm. 3 del art. 29 de la L.909/*2004 y lo que ella misma estableció en el núm. 15 del art. 2 del Acuerdo 165/2020, dejando entrever sin dificultad que el uso de la primera disposición es abiertamente inadecuado y su interpretación, además, se aparta de los criterios teleológicos y sistemáticos de interpretación legal; mientras que la segunda, se haya en un acuerdo en el que también es evidente la falta de motivación, veamos:

34. El art. 29 de la L.909/2004 es una norma compleja, esto es, con diferentes disposiciones relacionadas con un objeto: los concursos y sus tipos. Luego, resulta pertinente tener en cuenta cada uno de los aspectos de que trata, así:

34.1. En el inciso primero prescribe que los empleos públicos de carrera administrativa se provean de manera definitiva a través de dos tipos de procesos de selección: abiertos y de ascenso.

34.2. Los incisos segundo y tercero definen quienes pueden participar en cada uno de los tipos de procesos de selección. Para los abiertos, cualquier persona. Para los de ascenso, aquellas personas que ya se encuentren en carrera administrativa y aspiren a “la movilidad a un cargo superior” dentro de la misma entidad en la que se encuentran vinculados.

34.3 El inciso tercero establece tres requisitos que se deben cumplir para que sea procedente un concurso bajo la modalidad de ascenso. Las tres condiciones se discriminan con los números del uno al tres.

34.4. El inciso cuarto dispone que solamente cuando se cumplan los tres requisitos es procedente convocar a un concurso de ascenso. Sin embargo, precisa que solamente bajo tal modalidad se pueden ofertar hasta el 30% de “las vacantes a proveer” pues el 70% restante se debe proveer mediante concurso abierto.

34.5. el inciso quinto advierte que, si para el concurso por ascenso no se inscribe “un número igual de servidores con derecho de carrera por empleo convocado”, se debe declarar desierto para la para que la provisión se realice por concurso abierto.

34.6. Su parágrafo autoriza a la CNSC para que determine el procedimiento para que las entidades reporten públicamente los empleos con el fin de realizar el concurso de ascenso.

35. Una vez delimitado el objeto del citado art. 29 de la L.909/2004, la Sala aprecia que la CNSC utilizó realmente su inciso cuarto para restringir el campo de aplicación del núm. 4º del art. 31 de la misma ley en cita, sin que sea evidente la relación entre uno y otro precepto normativo.

36. El uso del mencionado art. 29 no solamente es inadecuado, sino que se sustentaría en la interpretación con los siguientes evidentes defectos que, para el caso concreto, compromete los derechos fundamentales previamente destacados:

36.1. Es contradictoria porque niega que una lista de elegibles por ascenso se pueda utilizar para proveer vacantes definitivas surgidas con posterioridad al concurso con base en la limitación del 30% de las vacantes ofertadas que bajo tal modalidad se ofertan desde la apertura del concurso, pasando por alto que con el mismo razonamiento formal también se debería negar el uso de las listas de elegibles bajo la modalidad de abierto, esto es, por estar limitadas al 70% de vacantes ofertadas desde el inicio.

36.2. Es parcializada porque, por un lado, no consultó el criterio teleológico de la norma, pues omitió considerar que la regla enuncia que las vacantes definitivas se provean mediante modalidad abierta o en ascenso, es decir, cualquiera de las modalidades siempre que se cumpla el criterio de mérito. Adicionalmente indica que el fin de un concurso de ascenso es permitir la movilidad a un cargo superior con base en el aludido criterio, un fin que la **sentencia C-077/2021** estimó constitucionalmente importante.

36.3. Por otro, no tuvo en cuenta de manera adecuada un criterio sistemático, con base en el cual, una razonable integración de cada una de las reglas en cuestión apuntaría más bien a garantizar que frente a vacantes definitivas con cargos iguales o equivalentes que surjan o vayan con posterioridad al concurso, el 30% previsto por el legislador se destine para el uso de las listas de modalidad ascenso.

37. Finalmente, la CNSC acudió al núm. 15 del art. 2 del Acuerdo 165/2020 que corresponde a la definición que estableció para la noción Lista de Elegibles agotada para concursos de ascenso en los términos ya citados (supra no 26) sin que, allí tampoco se justifique objetivamente la razón de hecho o derecho a partir de la cual tratar de manera desigual a los integrantes de listas de elegibles de ascenso y abierto a sabiendas que, en el citado acuerdo, se aprecia la existencia de medidas que podrían garantizar un trato razonablemente paritario tanto a unos a como a otros. Una de ellas, p. ej., corresponde a la definición de Lista General de elegibles para empleo equivalente, conforme a la cual, se entendería que tiene por objeto conformar una nueva lista con aquellos que por "estricto orden de mérito" podrían estar llamados a ocupar las vacantes que se declaren desiertas o que surjan con posterioridad "a la convocatoria de concurso mixto en la misma entidad"

En un segundo fallo, la misma sala reitera la violación de los derechos fundamentales por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil en negar el uso de listas de elegibles en modalidad ascenso.

2. **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, Sala Civil especializada en Restitución de Tierras, radicación 11001310300920230001701, fallo del 02 de marzo de 2023.**

Ya en anterior oportunidad, esta Sala de decisión en providencia del 13 de diciembre de 2022 (rad. 11001310305020220044302, M.P. Oscar Humberto Ramírez Cardona) señaló, a propósito de los efectos de dicho trato desigual, lo siguiente: " 29.4. Al no motivar el trato desigual, la CNSC estaría imponiendo limitaciones innecesarias para el acceso al empleo público en contra del derecho fundamental a la igualdad porque de acuerdo con el art. 13 CN todas las personas "nacen libre e iguales ante la ley" y por ende se les debe garantizar un trato igual a menos que se encuentren circunstancias concretas que justifiquen un tratamiento distinto. Asimismo, se actúa en contra del debido proceso administrativo porque los elegibles por ascenso desconocen las razones jurídicas con base en las cuales reciben un tratamiento distinto, de modo que, no podrán controvertir adecuadamente en derecho las razones que obran en contra de sus intereses"."

Así mismo, lo que la misma sala reitero que el fallo del 13 de diciembre de 2022 en otro caso similar en el cual se le otorgo la autorización de uso de lista de elegibles de modalidad ascenso a la señora YARIMA DE JESÚS GUARDIA MORENO.

3. **Tribunal Superior del Distrito Judicial Sala de Decisión Penal. Rad. 1100131-09-041-2022-00197-01. 23 de septiembre del 2022**

Al resolver la impugnación de esta tutela el Tribunal consideró que "En casos de concursos de méritos la Corte Constitucional ha decantado que (…) los medios de defensa existentes ante la

Jurisdicción Contencioso Administrativo no siempre son eficaces, en concreto, para resolver el problema jurídico planteado, pues generalmente implica someter a ciudadanos que se presentaron a un sistema de selección que se basa en el mérito a eventualidades, tales como i) la lista de elegibles en la que ocuparon el primer lugar pierda vigencia de manera pronta o, ii) se termine el periodo del cargo para el cual concursaron, cuando éste tiene un periodo fijo determinado en la Constitución o en la ley" (Corte Constitucional Sentencia T – 059 de 2019)

En el mismo fallo, el Tribunal sostiene:

> (…) lo cierto es que en el fondo se plantea una tensión que involucra el principio del mérito como garantía de acceso a la función pública y ello, a todas luces, trasciende de un ámbito administrativo y se convierte en un asunto de carácter constitucional, que torna necesaria una decisión pronta, eficaz y que garantice la protección de los derechos fundamentales.

Continúa afirmando el Tribunal:

> El asunto de fondo a resolver corresponde a la aplicación temporal de la Ley 1960 de 2019, en cuyo artículo 6 se dispuso la modificación del artículo 31.4 de la Ley 909 de 2004, que en lo sustancial contempló la posibilidad de usar las listas de elegibles vigentes para proveer las «vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria del concurso en la misma Entidad».

En esta tutela el Tribunal ordena a las demandadas, CNSC y Secretaría Distrital de Salud de Bogotá, que en el término de diez (10) días, determinen si se encuentran en vacancia definitiva cargos iguales o equivalentes a aquel en el que participó el accionante, en la modalidad de ascenso, ocupando el segundo lugar y de ser así hacer uso de la lista de elegibles, siempre que se cumpla con los requisitos de provisión de la convocatoria de la modalidad abierta o de ascenso.

4. **Sentencia T-133/2016.** G. Ortiz recordó que en la decisión SU-938-2010, H. Sierra enfatizó que el acceso a los cargos públicos "*debe estar libre de limitación innecesarias o injustificadas y debe respetar el principio de igualdad"* y en la **Sentencia C-901 de 2008.** Relacionada con el límite que tienen el legislador y las Entidades al momento de reglamentar la carrera administrativa según lo dispuesto en la Constitución. En la Sentencia C-1122 de 2005, reiterada en Sentencia C-753 de 2008 la Corte Constitucional destaca la obligación de garantizar los principios de mérito e igualdad como ejes fundamentales en el acceso y ascenso en la carrera administrativa:

   Por tratarse de la realización efectiva de principios y derechos constitucionales, no le está permitido al Legislador, en consecuencia, diseñar sistemas específicos de carrera y reglas particulares de concurso que obstruyan la participación igualitaria de los ciudadanos o desconozcan los criterios del mérito.

5. **Sentencia C-077 de 2021,** en ese sentido, la Corte Constitucional, se expresó en sentencia C-077 de 2021, respecto a la sentencia C-034 de 2015, sobre el *sometimiento al ordenamiento superior en las normas de la carrera administrativa.*

   El ingreso al empleo público a través del mérito, además, se concreta en el ejercicio del derecho al trabajo, en el marco del cual existen una serie de garantías en el artículo 53 Superior, como la estabilidad y la capacitación. Respecto a una medida similar, en la Sentencia C-034 de 2015 **se evidenció la satisfacción de varios**

postulados (i) contar con servidores con experiencia y que, por tanto, arrojen los mejores resultados; (ii) motivar a los servidores públicos a cumplir con mayor eficacia sus funciones; (iii) valorar la permanencia y estabilidad; y, (iv) garantizar la inversión del Estado en la capacitación de su talento humano, sin desconocer, por el otro lado (v) el principio del mérito".(Negrilla es nuestra).

Igualmente, para la Corte, lograr un sistema efectivo de Carrera Administrativa implica la posibilidad de movilidad, que permita el crecimiento profesional a través del mérito y la igualdad:

> El eje central alrededor del cual giró la justificación de la propuesta legislativa consistió en advertir que a la carrera administrativa subyace la movilidad porque, de lo contrario, se trataría simplemente del ingreso a un cargo público: Una verdadera carrera administrativa debe permitir a los funcionarios y empleados que formen parte de ella ascender dentro del sistema, mejorando su grado de remuneración y su nivel dentro de la organización hasta alcanzar las más altas posiciones dentro de la respectiva planta de personal, lo cual solo es posible a través de concursos de ascenso, donde participan los mejores funcionarios de la correspondiente entidad (…).
>
> "Como criterio adicional, debe tenerse en cuenta que la elección por la movilidad no anula la práctica del concurso público de ingreso que, como consecuencia del ascenso, se generaría. En efecto, la plaza ocupada por una persona que logra ascender en un concurso de ascenso queda vacante y, en algún momento, generará una situación en la que debe necesariamente convocarse a un concurso público y abierto de ingreso a la carrera.

6. **Sentencia T-682 de 2016,** La Corte Constitucional se refiere al debido proceso, al mérito, la igualdad, la trasparencia y la publicidad como peldaños fundamentales de la provisión de carrera administrativa.

> "5.3. En este orden de ideas, la Convocatoria constituye una norma que se convierte en obligatoria en el concurso, en consecuencia, cualquier incumplimiento de las etapas y procedimientos consignados en ella, vulnera el derecho fundamental del debido proceso que le asiste a los participantes, salvo que las modificaciones realizadas en el trámite del concurso por factores exógenos sean plenamente publicitadas a los aspirantes para que, de esta forma, conozcan las nuevas reglas de juego que rigen la convocatoria para proveer los cargos de carrera administrativa.
>
> 5.4. Frente al tema, la Sala Plena de la Corporación en sentencia SU-913 de 2009 determinó que: "(i) las reglas señaladas para las convocatorias son las leyes del concurso y son inmodificables, **salvo que ellas sean contrarias a la Constitución**, **la ley o resulten violatorias de derechos fundamentales;** (ii) a través de las reglas obligatorias del concurso, la administración se autovincula y autocontrola, en el sentido de que debe respetarlas y que su actividad en cada etapa se encuentra previamente regulada; (iii) se quebranta el derecho al debido proceso y se infiere un perjuicio cuando la entidad organizadora del concurso cambia las reglas de juego aplicables y sorprende al concursante que se sujetó a ellas de buena fe. En este punto, esta Sala de Revisión estima que si por factores exógenos las reglas del concurso varían levemente en alguna de sus etapas, las modificaciones que hacen parte integral de la convocatoria inicial, deben ser plenamente conocidas por los partícipes para que de esta forma se satisfagan los principios de transparencia y publicidad que deben regir las actuaciones de la administración y no se menoscabe la confianza legítima que los participantes han depositado en los parámetros fijados para acceder a un cargo de carrera administrativa; y, (iv) cuando existe una lista de elegibles que surge como resultado del agotamiento de las etapas propias del concurso de

méritos, la personas que ocupa en ella el primer lugar detenta un derecho adquirido en los términos del artículo 58 Superior, que no puede ser desconocido. (…)

7. **Sentencia T-340 de 2020** Sobre la situación jurídica de las personas que ocupan un lugar en una lista de elegibles vigente que excede el número de vacantes ofertada.

Para la Sala, el cambio normativo surgido con ocasión de la expedición de la Ley 1960 de 2019, regula la situación jurídica no consolidada de las personas que ocupaban un lugar en una lista de elegibles vigente que excedía el número de vacantes ofertadas, por lo que las entidades u organismos que llevaron a cabo los concursos deberán hacer uso de estas, en estricto orden de méritos, para cubrir las vacantes definitivas en los términos expuestos en la referida ley (…)"

ii. Precedente jurisprudencial sobre la lista de elegibles en firme como situación jurídica consolidada que genera derechos adquiridos.

La Corte Constitucional se ha pronunciado en reiteradas ocasiones respecto del uso de las listas de elegibles en firme, las cuales son inmodificables y generan derechos adquiridos.

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

En el mismo sentido se pronunciaron las siguientes sentencias: Sentencia SU-913 de 2009, Sentencia T- 156 de 2012, Sentencia SU- 913 de 2009, Sentencia T- 180 de 2015.

8. OTROS PRONUNCIAMIENTOS EN EL USO DE LA LISTA DE ELEGIBLES EN MODALIDAD ASCENSO EN CONCURSO MIXTO DE MERITO

Se conocen de tres (3) casos en contra de la Secretaria Distrital de Salud y dos (2) en la Secretaria Distrital de hacienda, donde la CNSC y la Secretaria Distrital de Salud, vulneraron los derechos adquiridos a las listas de elegibles de modalidad ascenso, en la cual los accionantes presentaron acción de tutela y en consecuencia los juzgados con función de conocimiento de Bogotá concedieron los derechos fundamentales vulnerados por la CNSC y las entidades accionadas en las siguientes procesos instaurados, Números de P. 11001310904120220019701, 11001311800720230000100, 11001310300920230001701, 11001318702320230003600, 11001334306120230012201 y 11001-31-03-054-2023-00063-00, los accionantes fueron salvaguardados los derechos fundamentales de debido proceso y derecho a la igualdad en el uso de lista de elegibles de modalidad ascenso frente a las listas de modalidad abierta.

9. Fallo de sentencia en segunda instancia TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL SALA DE DECISIÓN PENAL. RAD. 11001-31-09- 041-2022-00197-01. 23 de septiembre del 2022, en la cual ordena:

"(…) Segundo.- Ordenar al Secretario Distrital de Hacienda de Bogotá o quien haga sus veces y al Representante Legal de la Comisión Nacional del Servicio Civil que, en el término de 10 días contados a partir de su notificación del presente proveído, determinen si los cargos de Profesional Especializado Código 222 Grado 21 vacantes en esa entidad cumplen con las características de

*equivalencia o mismo empleo del cargo identificado con el Código OPEC 137078, denominado Profesional Especializado, código 222, Grado 21 ofertado por la Comisión Nacional del Servicios Civil en la Convocatoria 1485 de 2021, y de ser así los reporte ante el Banco Nacional de Elegibles para que, Julián David Hurtado Botero, si a bien lo tiene**, y quienes se encuentren en lista hagan uso de ellos, siempre que se cumpla con los requisitos de provisión de dicha convocatoria de la modalidad abierta o ascenso.(**…)" (Subrayado y en negrilla fuera del texto)*

10. Fallo de sentencia en segunda instancia del TRIBUNAL SUPERIOR DE BOGOTÁ - Sala Civil de Decisión Especializada en Restitución de Tierras. RAD. 11001310300920230001701 del 02 de marzo del 2023, en la cual ordena:

"(…)SEGUNDO: ORDENAR a la Secretaría Distrital de Hacienda y a la Comisión Nacional del Servicio Civil que, en el término de cinco (5) días siguientes a la notificación de esta providencia, de manera conjunta, en lo que a sus competencias corresponde, determinen si los cargos de Profesional Especializado Código 222 Grado 21 vacantes en la entidad distrital cumplen con las características de equivalencia o mismo empleo del cargo identificado OPEC 137002 denominado Profesional Especializado, Código 222, Grado 21, y de ser así, se autorice a la Secretaría de Hacienda para hacer uso de la lista de elegibles en que se encuentra la señora Yarima de Jesús Guardia Moreno, siempre que se cumpla con los requisitos de provisión de dicha convocatoria en la modalidad abierta o ascenso..(…)"

11. Fallo de sentencia primera instancia del JUZGADO VEINTITRÉS DE EJECUCIÓN DE PENAS Y MEDIDAS DE SEGURIDAD DE BOGOTÁ D.C Rad. 11001-31-87-023-2023-00036-00 del 18 de abril de 2023 - ZAIDA YENNY MORENO ROJAS, y confirmada en segunda instancia el 26 de mayo de 2023 por el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ D.C. SALA PENAL, en la cual ordena:

(…)SEGUNDO: ORDENAR a la COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL, que en el término de cinco (5) días contados a partir de la notificación de esta decisión, REALICE EL ESTUDIO TÉCNICO DE VIABILIDAD de uso de la lista de elegibles conformada mediante Resolución 2021– RES-400.300.24.4724 de 9 de noviembre de 2021, del cargo de técnico operario, para el empleo denominado OPEC No. 137353 en la modalidad de ascenso del sistema general de carrera del personal de la SECRETARIA DISTRITAL DE SALUD, en concordancia con la vacante definitiva reportada por la Secretaría Distrital de Salud de Bogotá D.C., teniendo de presente el artículo 6 de la ley 1960 de 2019 y los pronunciamiento jurisprudenciales, emitiendo acto administrativo debidamente motivado, notificando de esto a la Secretaria Distrito de Salud, y a la aquí accionante.(…)" (Subrayado y en negrilla fuera del texto)

12. Fallo de sentencia en segunda instancia del TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE CUNDINAMARCA SECCIÓN SEGUNDA SUBSECCIÓN B Rad. 11001334306120230012201 del 23 de junio de 2023

(…) SEGUNDO: En consecuencia, el Presidente de la Comisión Nacional del Servicio Civil, en el término de cuarenta y ocho (48) horas, contadas a partir de la notificación de este fallo, debe:

(i) Realizar el estudio técnico que permita saber si se puede nombrar al señor José Erasmo Díaz Guzmán en una de las vacantes definitivas informadas por la Secretaría Distrital de Salud de Bogotá para proveer el empleo de profesional especializado, código 222, grado 30. (ii) Remitir el estudio técnico a la Secretaría de Salud de Bogotá.

13. Fallo de sentencia en primera instancia del JUZGADO CINCUENTA Y CUATRO (54) CIVIL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ Rad. No. 11001-31-03-054-2023-00063-00 del 30 de agosto de 2023.

"(…) SEGUNDO: ORDENAR AL PRESIDENTE DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL, para que a través del funcionario que corresponda, en el término de ocho (8) días contados a partir de la notificación de este fallo, SE REALICE EL ESTUDIO TÉCNICO DE VIABILIDAD del uso de la lista de elegibles conformada mediante la Resolución 4725 de 09 de noviembre de 2021 de la CNSC "Por la Cual se conforma y adopta la lista de elegibles para proveer una (1) vacante definitiva del empleo denominado PROFESIONAL ESPECIALIZADO Código 222 Grado 30, identificado con el Código OPEC No. 137330 en la modalidad de ascenso del Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Secretaría Distrital de salud, Procesos de selección 1462 a 1492 y 1546 de 2020 Convocatoria Distrito Capital 4.", para proveer por equivalencia los empleos reportados en vacancia definitiva por la Secretaría de Salud del Distrito de nivel profesional Código 222 Grado 30, registrados en el 12 SIMO con los números identificadores 158982, 159481, 191619 y 205852, relacionados en los folios 5 y 6 de la contestación de la tutela de dicha entidad". (Subrayado y en negrilla fuera del texto)

14. Fallo de sentencia de segunda instancia del TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ SALA CUARTA DE DECISIÓN CIVIL Rad No. 11001-3103-0542023-00063-01 del 26 de septiembre de 2023.

Primero. CONFIRMAR la sentencia proferida el 30 de agosto de 2023, por el Juzgado Cincuenta y Cuatro Civil del Circuito de Bogotá. (Subrayado y en negrilla fuera del texto)

15. **Sentencia** del Juzgado Décimo Administrativo del Circuito Judicial de Tunja, del diecinueve (19) de septiembre de dos mil veintitrés (2023). Radicación**: 15001-3333-010-2023-00150-00 de Diana Patricia Reyes Dacosta,** Accionados**: Comisión Nacional de Servicio Civil –CNSC- y Dirección de impuestos y Aduanas Nacionales –DIAN** ACCIÓN: **TUTELA**

En este pronunciamiento se encuentra que el juez de tutela ordeno: **AMPARAR** los derechos fundamentales al debido proceso, igualdad, trabajo y acceso a los cargos públicos de la señora DIANA PATRICIA REYES DACOSTA, por lo expuesto en esta sentencia.

16. **En el más reciente Fallo de** Tutela Radicado 13001 33 33 013 2023 00353 00 Accionante Lizbeth María Navarro García Accionados Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales Comisión Nacional del Servicio Civil Tema Uso de listas unificadas en concurso público de méritos de la DIAN Sentencia No. 080

PRIMERO: AMPARAR los derechos fundamentales al debido proceso, a la igualdad, al mérito para el acceso a cargos públicos y el derecho al trabajo de la accionante señora Lizbeth María Navarro García, identificada con la cédula de ciudadanía No. 51.922.155, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

IV. CONCLUSIÓN DE LAS NORMAS Y LA JURISPRUDENCIA

Sobre la anterior base legal y jurisprudencial se puede concluir respecto de la carrera administrativa y la provisión de los empleos públicos:

Los empleos públicos son en esencia de carrera administrativa (excepto los que determine la ley) y el ingreso y ascensos se dan previo concurso público de méritos donde se garanticen los principios de igualdad, publicidad, mérito, la libre concurrencia en el ingreso,

la publicidad, la transparencia, la imparcialidad, la confiabilidad de los procesos, la eficacia y la eficiencia.

Así, el ingreso y el ascenso se harán por mérito en procesos de selección donde se garanticen la transparencia y la objetividad sin discriminación alguna.

El sistema de carrera administrativa debe asegurar a los ciudadanos en general la posibilidad de ingresar, permanecer y ser promovidos en la función pública a través de la meritocracia. Esto se logra si existe respeto y protección hacia los derechos adquiridos y existe la opción de ser promovidos de acuerdo con sus propios méritos.

El ascenso a través del mérito es el mecanismo motivador para que los servidores más eficientes deseen continuar en el servicio público y se garantice así el sentido de pertenencia hacia las entidades. De ahí la importancia de la movilidad en la carrera administrativa, pues de lo contrario se trataría de un simple sistema de acceso a empleos públicos.

El mérito es un principio sobre el cual se sustentan el ingreso y ascenso a la carrera administrativa, el cual se demuestra a través de las calidades académicas y profesionales, es el fundamento sobre el cual se debe basar el acceso, ascenso y retiro del servicio público ya que excluye que factores subjetivos como el clientelismo, el nepotismo o el amiguismo sean los determinantes a la hora de acceder a la función pública.

La igualdad es otro de los principios sobre los cuales se sustenta el ingreso y el ascenso a la carrera administrativa, atendiendo a la posibilidad de que todos los ciudadanos que acrediten los requisitos para ingresar o ascender en el empleo público lo puedan lograr sin ningún tipo de discriminación. Es decir que cualquier tipo de configuración que desconozca el mérito como principal requisito para acceder o ascender en la carrera administrativa o que obstruya el derecho de los aspirantes en la carrera administrativa es totalmente contrario al principio y derecho de igualdad.

En este sentido la Ley 1960 de 2019 estableció los concursos de méritos de tipo mixto, modificando la Ley 909 de 2004 que solamente permitía los concursos de tipo abierto, es decir los concursos de ingreso a la carrera administrativa. La motivación de esa modificación fue el lograr un sistema de carrera administrativa real donde se cumplan los fines de esta: eficiencia de la función pública y estabilidad laboral que permita el mejoramiento en la calidad de vida de los empleados públicos.

La Ley 1960 de 2019 estableció además un mecanismo adicional para ingresar o ascender en la carrera administrativa respetando los principios de mérito e igualdad, pero sin desperdiciar los recursos invertidos en el proceso, es decir aplicando el principio de eficiencia al hacer uso de las listas de elegibles vigentes para proveer empleos equivalentes que se encuentren en vacancia definitiva y que no hayan sido convocados en el concurso.

En referencia a las listas de mérito o listas de elegibles, estás son el resultado del concurso de mérito para el ingreso o ascenso en la carrera administrativa que mediante un acto administrativo conforma un listado de “nombrables” en estricto orden de mérito, resultado del proceso de selección.

Los incluidos en la lista de elegibles, en concurso de ascenso han demostrado el mérito, a través de sus calidades y capacidades, para ascender dentro de la carrera administrativa y cuyo orden en el listado lo determina ese principio fundamental.

La libertad de configuración de las normas por parte de las entidades se refiere al rasgo fundamental que deben tener las actuaciones realizadas por las autoridades públicas, La libertad no es ilimitada puesto que debe estar enmarcada dentro de la constitución y la ley. Es decir que, si bien las autoridades tienen el deber de diseñar los procedimientos para la aplicación de las normas superiores, ese deber se encuentra subordinado a ellas, y por lo tanto no tienen el poder de introducir modificaciones que se encuentren por fuera del marco superior y las leyes que regulan la materia.

Para el caso de la carrera administrativa, no le está permitido a la CNSC establecer reglas de particular uso que desconozcan los principios constitucionales de mérito e igualdad. Una configuración particular que atente contra esos principios es sin duda inconstitucional.

El debido proceso en el mérito hace referencia al condicionamiento claro de un concurso de mérito de acceso y ascenso a la carrera administrativa. Respetando los principios de transparencia y publicidad y no se hace incurrir en errores a los concursantes que se sujetaron a ellas de buena fe.

El ingreso y el ascenso en la función pública son dos etapas que tienen como fin el consolidar el sistema de carrera administrativa. El ingreso se da como resultado de un proceso de selección meritocrático abierto en el que se conforman unas listas de elegibles para proveer vacantes definitivas en entidades del Estado.

Así mismo, el ascenso es el resultado de un proceso de selección meritocrático, con un requisito adicional previo para participar, el cual es estar inscrito en la carrera administrativa, y que al igual que en el ingreso, conforma una lista de elegibles en el que los que la integran han demostrado el mérito para acceder, permanecer y ascender en la función pública.

En este orden, la finalidad de Ley 1960 de 2019 es el proporcionar un verdadero sistema de carrera administrativa, basado en el mérito y la igualdad, que permita hacer carrera profesional a través de la movilidad, generando una expectativa de mejora en términos profesionales para los empleados públicos. La motivación para los empleados que han servido a la entidad por años, demostrado todo el mérito en los concursos de ingreso y ascenso, deben tener una motivación y esperanza para que a través del mérito pueda seguir ascendiendo.

El ascenso no anula el concurso de ingreso, ya que un funcionario que accede en ascenso a una nueva plaza, libera su plaza anterior dejándola vacante definitivamente para un concurso posterior o para el uso de listas de elegibles de empleos equivalentes, destacando que para el grado 22 no existen listas de elegibles dentro del concurso abierto.

La CNSC en su Acuerdo 165 de 2020 obstruye en el camino a la buena intención de la Ley 1960 de 2019, al introducir de manera injustificada aspectos discriminatorios que vulneran el mérito y la igualdad como criterios fundamentales para el ascenso en carrera administrativa. En sus respuestas a las solicitudes de uso de listas elegibles de ascenso para la provisión de vacantes no convocadas, la nombrada entidad está negando el mérito y trato igualitario en el acceso a esas vacantes, violentando la decisión de aquellos que de buena fe y sustentados en la confianza legítima decidimos hacer parte de ese concurso.

El no hacer uso de las listas de elegibles vigentes también vulnera el principio de economía al no hacer uso de las mismas a pesar de haber sido conformadas en virtud del principio del mérito, lo que además implicaría realizar un nuevo concurso para su provisión.

V. PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA

De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 86 de la Constitución del 91 y reglamentada por los Decretos 2591 de 1991, 306 de 1992 y 1382 de 2000, como mecanismo judicial expedito para la protección inmediata de los derechos fundamentales constitucionales, nos permite a los ciudadanos mediante un procedimiento preferente y sumario reclamar ante los jueces cuando resulten amenazados o vulnerados nuestros derechos por acción u omisión de cualquier autoridad pública o de los particulares.

La protección se concreta en una orden de inmediato cumplimiento. Así, la entidad o particular accionado tiene la obligación de realizar una determinada conducta que variará dependiendo de las consideraciones del juez constitucional.

La Acción de tutela es un mecanismo judicial a la cual puede acudirse cuando:

i) Ante la inexistencia de otro mecanismo de defensa judicial idóneo, salvo que se demuestre la configuración de un perjuicio irremediable; o ii) cuando aun existiendo un mecanismo ordinario el mismo **no sea idóneo ni eficaz** para garantizar los derechos fundamentales alegados.

Respecto de la procedencia de la Acción de Tutela para salvaguardar los derechos fundamentales de la persona que se encuentran en listas de elegibles, el máximo órgano de lo constitucional por medio de la Sentencia T-682 de 2016, determinó que los mecanismos ordinarios no proporcionan una eficaz y pronta protección a los derechos que se pretenden proteger, así:

> *"3.3. En relación con los concursos de méritos para acceder a cargos de carrera, la jurisprudencia de esta Corporación ha señalado que, en principio, la acción de tutela debe declararse improcedente. No obstante, lo anterior, el precedente de la Corte ha señalado que los medios de control de la jurisdicción contencioso administrativa, bien sea a través de la acción electoral, de la acción de nulidad y restablecimiento del derecho o de la acción de reparación directa, no son los mecanismos idóneos y eficaces, en razón del prolongado término de duración que este tipo de procesos pudiese tener.*
>
> *3.4. Específicamente, en lo que tiene que ver con la procedencia de la acción de tutela para controvertir actos administrativos que reglamentan o ejecutan un proceso de concurso de méritos, se ha precisado, por parte del precedente de la Corporación, que existen dos casos en los cuales la acción de tutela se convierte en el mecanismo idóneo: (i) "aquellos casos en los que la persona afectada no tiene un mecanismo distinto de la acción de tutela, para defender eficazmente sus derechos porque no está legitimada para impugnar los actos administrativos que los vulneran o porque la cuestión debatida es eminentemente constitucional". (ii) "cuando, por las circunstancias excepcionales del caso concreto, es posible afirmar que, de no producirse la orden de amparo, podrían resultar irremediablemente afectados los derechos fundamentales de la persona que interpone la acción. Estos casos son más complejos que los que aparecen cobijados por la excepción anterior, pues en ellos existen cuestiones legales o reglamentarias que, en principio, deben ser definidas por el juez contencioso administrativo pero que, dadas las circunstancias concretas y la inminente consumación de un daño iusfundamental deben ser, al menos transitoriamente, resueltas por el juez constitucional".*

3.5. La procedencia de la acción de tutela para anular los actos de las autoridades públicas cuando desconocen los mecanismos de selección establecidos en los concursos públicos ***tiene una inescindible relación con la necesidad de proteger los derechos fundamentales a la igualdad, al trabajo y debido proceso, los cuales, en la mayoría de las ocasiones, no pueden esperar el resultado de un proceso ordinario o contencioso administrativo****." (Resaltado fuera del texto).*

En ese sentido, aunque la suscrita puede contar con otros medios de defensa, estos no resultan idóneos ni eficaces para la protección de mis derechos fundamentales ni para producir el nombramiento en un cargo equivalente de forma pronta, considerando todos los requisitos para su presentación y el término de resolución judicial que debido a la congestión es bastante tortuoso.

Inmediatez

La presente acción constitucional se está ejerciendo en un tiempo prudencial posterior a la firmeza de las listas de elegibles, la provisión de las vacantes ofertadas y después de haberse solicitado a través del sindicato al Ministerio de Justicia y del Derecho la utilización de las listas de elegibles establecida en la Resolución № 7777 del 13 de marzo de 2024, mediante la cual se resuelve Conformar y adoptar la Lista de Elegibles para proveer una (1) vacante del empleo denominado Profesional Especializado, Código 2028, Grado 22, identificado con el Código OPEC No. 170215, del Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del Ministerio de Justicia y del Derecho, del Proceso de Selección Entidades del Orden Nacional 2020-2, el Ministerio de Justicia a su vez solicito a la Comisión Nacional del Servicio Civil que autorice la utilización de la listas de elegibles de las convocatorias de ascenso, según lo dispuesto en la Constitución Política de Colombia, la Ley 909 de 2004, la Ley 1960 de 2019 y el Decreto 498 de 2020, respecto a la provisión de vacantes definitivas no convocadas en el concurso de selección de entidades del orden nacional 2022-2.

Perjuicio irremediable

En consonancia con lo expuesto, las listas de elegibles tienen una vigencia establecida en la ley, la cual es de dos años. De acuerdo con la resolución № 7777 del 13 de marzo de 2024, ya se encuentra en firme, motivo por el cual el termino de vigencia de la lista ya empezó a correr y existe el riesgo de sufrir un prejuicio irremediable por la negativa de la CNSC de hacer uso de listas de elegibles de la modalidad de ascenso, restringiendo esa posibilidad únicamente a las listas de elegibles de la modalidad abierto.

En ese sentido, de procederse a ventilar el presente asunto ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo, con los problemas de congestión judicial que deben ser conocidos por su señoría y las acciones adelantadas mencionadas anteriormente, existe una alta probabilidad de que la lista expire antes de tener un pronunciamiento judicial de fondo o que se genere el nombramiento de un aspirante con un mérito menor que el mío o que ni siquiera concurso para ascender.

En consecuencia, solo la acción de tutela puede evitar este perjuicio irremediable de la vulneración de mis derechos fundamentales.

De otro lado, y como se expuso, en la actualidad ya se me está causando un perjuicio, en consideración a que el nombramiento y posesión en el cargo no se ha efectuado, lo cual

implica que yo no pueda estar disfrutando de la remuneración y demás derechos laborales del derecho de ascenso en la carrera administrativa, además de haber perdido el encargo que ostentaba y tener una remuneración menor a la de años anteriores lo que conlleva un desmejoramiento de las condiciones laborales.

VI. VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES

La Corte Constitucional, en sentencias T-402 de 2012 y T-152 de 2012, determinó que la omisión o negación a efectuar un nombramiento de una persona en periodo de prueba con fundamento en una lista de elegibles que ha cobrado firmeza **constituye una violación al derecho fundamental al trabajo, al debido proceso, y al acceso a cargos públicos.** (Negrilla fuera de texto)

Al respecto la Corte, en la referida sentencia T-402 de 2012 consideró:

Bajo esa orientación, ha dicho la Corte que cuando se impide el derecho legítimo que tienen las personas seleccionadas en los procesos de concurso de méritos a ser nombradas en los cargos para los cuales participaron, se vulneran sus derechos al debido proceso, a la igualdad y al trabajo. (…)"

Como mi caso se identifica con el supuesto de hecho establecido por la Corte y las sentencias previamente citadas, habida cuenta que pese a existir vacantes equivalentes definitivas en el Ministerio de Justicia y del Derecho, la CNSC se niega a autorizar el uso de la lista de elegibles en modalidad de ascenso en la que me encuentro en el cuarto lugar según la resolución № 7777 del 13 de marzo de 2024, emitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

VII. PRETENSIONES

Teniendo en cuenta lo expuesto hasta el momento, de manera respetuosa elevo ante su Honorable Despacho las siguientes solicitudes:

Primero: TUTELAR los derechos fundamentales a la igualdad, al trabajo, al debido proceso y derecho de defensa, de acceso a cargos públicos, dignidad humana.

Segundo: ORDENAR a la COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC, autorizar al Ministerio de Justicia y del Derecho, hacer uso de la lista de elegibles, para proveer las vacantes definitivas disponibles de los cargos código 2028 grado 22, en el Ministerio de Justicia y del Derecho de la Resolución № 7777 del 13 de marzo de 2024, *"Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer una (1) vacante definitiva del empleo denominado PROFESIONAL ESPECIALIZADO, Código 2028, Grado 22, identificado con el Código OPEC No. 170215, del Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO_EON 2020-2_ASCENSO",* del empleo igual o equivalente profesional Especializado, Código 2028, Grado 22.

Tercero: ORDENAR al Ministerio de Justicia y del Derecho, proceda a efectuar mi nombramiento en periodo de prueba en alguno de los siete (7) empleos iguales o equivalentes que se encuentran en vacancia definitiva, correspondientes al cargo de profesional Especializado, Código 2028, grado 22, en el Ministerio de Justicia y del Derecho, una vez lo autorice la CNSC y que se relacionan a continuación:

ID PLANTA	TIPO CARGO	DESCRIPCIÓN SITUACION ACTUAL CARGO	TIPO PLANTA (EST-GLOBAL)	DEPENDENCIA POR DECRETO PLANTA	NIVEL	DENOMINACIÓN CARGO	CÓDIGO	GRADO	DEPENDENCIA ACTUAL
204	CARRERA ADMINISTRATIVA	Cargo ocupado mediante Encargo en VD	GLOBAL	GLOBAL	3. PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	22	DIRECCION DE DESAROLLO DEL DERECHO Y DEL ORDENAMIENTO JURIDICO
211	CARRERA ADMINISTRATIVA	Cargo ocupado mediante Encargo en VD	GLOBAL	GLOBAL	3. PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	22	DIRECCION DE JUSTICIA FORMAL
218	CARRERA ADMINISTRATIVA	Cargo ocupado mediante Encargo en VD	GLOBAL	GLOBAL	3. PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	22	DIRECCION DE JUSTICIA FORMAL
203	CARRERA ADMINISTRATIVA	Cargo ocupado mediante Encargo en VD	GLOBAL	GLOBAL	3. PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	22	DIRECCION DE JUSTICIA FORMAL
205	CARRERA ADMINISTRATIVA	Cargo ocupado mediante Encargo en VD	GLOBAL	GLOBAL	3. PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	22	DIRECCION JURIDICA
207	CARRERA ADMINISTRATIVA	Cargo ocupado mediante Encargo en VD	GLOBAL	GLOBAL	3. PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	22	OFICINA ASESORA DE PLANEACION
208	CARRERA ADMINISTRATIVA	Cargo ocupado mediante Encargo en VD	GLOBAL	GLOBAL	3. PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	22	SECRETARIA GENERAL

VIII. COMPETENCIA

Teniendo en cuenta que las entidades demandadas gozan de personería jurídica, es usted competente señor Juez para conocer del presente asunto de conformidad con lo establecido en el Decreto 1983 de 2017.

IX. MANIFESTACIÓN JURAMENTADA

Bajo la gravedad del juramento manifiesto que los hechos mencionados en esta acción son ciertos, y que no he interpuesto igual acción por los mismos hechos narrados en el presente escrito.

X. PRUEBAS

Anexo 1. Copia cedula de Ciudadanía documento de identidad

Anexo 2. ACUERDO No. 2090 de 28-09-2021 (20212010020906) Y ANEXO AL ACUERDO “Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, 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 de Justicia y del Derecho - Proceso de Selección No. 1535 de 2020 - Entidades del Orden Nacional 2020-2” y Anexo POR EL CUAL SE ESTABLECEN LAS ESPECIFICACIONES TÉCNICAS DE LAS DIFERENTES ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN POR MÉRITO, 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 DE JUSTICIA Y DEL DERECHO -PROCESO DE SELECCIÓN NO. 1535 DE 2020 -ENTIDADES DEL ORDEN NACIONAL 2020-2

Anexo 3. Acuerdo 165 de 2020 de la CNCS

Anexo 4. Resolución № 7777 del 13 de marzo de 2024, *"Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer una (1) vacante definitiva del empleo denominado PROFESIONAL ESPECIALIZADO, Código 2028, Grado 22, identificado con el Código OPEC No. 170215, del Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO_EON 2020-2_ASCENSO"*

Anexo 5. Copia del derecho de petición al Ministerio de Justicia y del Derecho, el cual fue radicado con el MJD-EXT24-0017453

Anexo 6. Copia de oficio número MJD-OFI24-0014629-GGH-40000 del 17 de abril de 2024, Respuesta del Ministerio de Justicia y del Derecho en relación con el derecho de petición con radicado MJD-EXT24-0017453.

Anexo 7. Copia de oficio número MJD-OFI24-0024308-GGH-40000 del 13 de junio de 2024, del Ministerio de Justicia y del Derecho, comunica respuesta de la CNSC, oficio No 2024RS084670, de fecha 12 de junio.

Anexo 8. Copia del oficio de la CNSC No 2024RS084670, de fecha 12 de junio.

Anexo 9. Copia de oficio MJD-OFI24-0023894-GGH-40400 de fecha 11 de junio de 2024, el Ministerio de Justicia y del Derecho, da Respuesta al derecho de Derecho de petición de ASEDJUSTICIA, y adjunta el Listado de Cargos en vacancia definitiva planta global del Ministerio de Justicia y del Derecho.

Anexo 10. Criterio Unificado "Uso de Listas de Elegibles para Empleos Equivalentes" Fecha de sesión: 22 de septiembre de 2020.

Anexo 11. Resolución No. CSCN – 2019212000515895 del 22/05/2019.

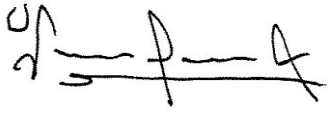
XI. NOTIFICACIONES

El Ministerio de Justicia y del Derecho en la Calle 53 No. 13 - 27 de la ciudad de Bogotá D.C. Correo electrónico: gestión.documental@minjusticia.gov.co notificaciones.judiciales@minjusticia.gov.co

La accionada Comisión Nacional De Servicio Civil (CNSC) en la Carrera 16 No. 96-64 piso 7 de la ciudad de Bogotá D.C., Correo electrónico: notificacionesjudiciales@cnsc.gov.co

La suscrita en la Calle 13 a Sur No. 12c-31 apt. 301 de la ciudad de Bogotá, D.C., correo electrónico: yltv2015@gmail.com

Del señor Juez



YEIMY LORENA TORRES VARGAS

C.C 52737435
Celular 3132351863

REPÚBLICA DE COLOMBIA

CNSC
COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
Igualdad Mérito y Oportunidad

ACUERDO № 2090 DE 2021
28-09-2021

20212010020906

"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, 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 de Justicia y del Derecho - Proceso de Selección No. 1535 de 2020 - Entidades del Orden Nacional 2020-2"

EL COMISIONADO NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL,

En uso de sus facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas en el artículo 130 de la Constitución Política, en los artículos 7, 11, 12, 29 y 30 de la Ley 909 de 2004, en los artículos 2.2.6.1 y 2.2.6.3 del Decreto 1083 de 2015, en el artículo 263 de la Ley 1955 de 2019, en los artículos 2 y 6 de la Ley 1960 de 2019, en los artículos 1 y 2 del Decreto 498 de 2020, el Acuerdo 2073 de 2021 y,

CONSIDERANDO:

El artículo 125 de la Constitución Política establece que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera, salvo las excepciones allí previstas, y que el ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y las calidades de los aspirantes.

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

Más adelante, el artículo 209 ibídem determina que *"la función administrativa (…) se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad (…)".*

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

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

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

Por su parte, el artículo 29 de la referida norma, modificado por el artículo 2 de la Ley 1960 de 2019, determina que: *"la provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso (…)"*, precisando que el de ascenso *"(…) tiene*

como finalidad permitir la movilidad a un cargo superior dentro de la planta de personal de la misma entidad, del mismo sector administrativo o dentro del cuadro funcional de empleos".

Complementariamente, el artículo 31 de la Ley 909 de 2004, estableció que las etapas de estos procesos de selección son la Convocatoria, el Reclutamiento, las Pruebas, las Listas de Elegibles y el Período de Prueba, señalando en su numeral 1 que la Convocatoria *"(...) es norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración, como a las entidades contratadas para la realización del concurso y a los participantes".*

Además, el numeral 4 del artículo ibídem, modificado por el artículo 6 de la Ley 1960 de 2019, ordena que:

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

Por otra parte, el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 1° del Decreto 498 de 2020, señala el orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera.

A su vez, el artículo 2.2.6.34 del referido Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 3 del Decreto 051 de 2018, impone a los Jefes de las Unidades de Personal o a quienes hagan sus veces en las entidades pertenecientes a los Sistemas General de Carrera y Específico o Especial de origen legal vigilados por la CNSC, el deber de reportar los empleos vacantes de manera definitiva en el módulo de SIMO denominado Oferta Pública de Empleos de Carrera -OPEC-, con la periodicidad y lineamientos que esta Comisión Nacional establezca. Igualmente, establece que tales entidades deben participar con la CNSC en el proceso de planeación conjunta y armónica del Proceso de Selección, debiendo tener previamente actualizados sus respectivos Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales, en adelante MEFCL. También señala que deben priorizar y apropiar el monto de los recursos destinados para adelantar el proceso de selección.

De igual forma, el Parágrafo del artículo 2 de la Ley 1960 de 2019, ordena a las entidades públicas antes referidas reportar la Oferta Pública de Empleos de Carrera en vacancia definitiva, en adelante OPEC, según el procedimiento que defina la CNSC, *"(...) con el fin de viabilizar el concurso de ascenso regulado en (...) [este] artículo".*

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 y Circular Externa No. 0006 del 19 de marzo de 2020, dio los lineamientos, el plazo y otras instrucciones para que las aludidas entidades públicas cumplieran oportunamente con esta obligación.

En este mismo sentido, el artículo 263 de la Ley 1955 de 2019, establece que, con el fin de reducir la provisionalidad en el empleo público, las referidas entidades deben coordinar con la CNSC, la realización de los procesos de selección para el ingreso a los cargos de carrera administrativa en vacancia definitiva y que, definidas las fechas del concurso, estas entidades deben asignar los recursos presupuestales que les corresponden para su financiación. Adicionalmente, en el Parágrafo 2, determina que:

> *"(...) Los empleos vacantes en forma definitiva del Sistema General de Carrera, que estén siendo desempeñados con personal vinculado mediante nombramiento provisional antes de diciembre de 2018 y cuyos titulares a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley le falten tres (3) años o menos para causar el derecho a la pensión de jubilación (...) deberán proveerse siguiendo el procedimiento señalado en la Ley 909 de 2004 y en los decretos reglamentarios. Para el efecto, las listas de elegibles que se conformen en aplicación del presente artículo tendrán una vigencia de tres (3) años.*
>
> *El jefe del organismo deberá reportar a la CNSC, dentro de los dos (2) meses siguientes a la fecha de publicación de la presente ley, los empleos que se encuentren en la situación antes señalada. (...)"*

Con relación a esta última obligación, el Parágrafo 4 del artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 1 del Decreto 498 de 2020, establece que *"la administración antes de ofertar los empleos a la Comisión Nacional del Servicio Civil, deberá identificar los empleos que están ocupados*

por personas en condición de pre-pensionados para dar aplicación a lo señalado en el parágrafo 2 del artículo 263 de la Ley 1955 de 2019".

En relación con el deber de *"planeación conjunta y armónica del concurso de méritos"*, la Corte Constitucional, mediante Sentencia C-183 de 2019, M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez, precisó:

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

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

En aplicación de esta norma, la Directiva Presidencial 01 de 2020, dirigida a las entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, da la directriz al Departamento Administrativo de la Función Pública, en coordinación con la CNSC, de identificar los empleos en vacancia definitiva que se encuentren ofertados mediante concursos de méritos, que No Requieren Experiencia Profesional o que permiten la Aplicación de Equivalencias, con el fin de darlos a conocer a los jóvenes mediante su publicación en el sitio web de las entidades del Estado que se encuentren adelantando tales concursos.

Al respecto, la Sala Plena de la CNSC, en sesiones del 31 de marzo y 25 de junio de 2020, decidió la no realización de la Prueba de Valoración de Antecedentes para los empleos que no exigen experiencia de los niveles Profesional, Técnico y Asistencial, por lo que el valor porcentual de dicha prueba se distribuye entre las pruebas de competencias funcionales y comportamentales, en un porcentaje del 75% y 25%, respectivamente.

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

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

Mediante el Acuerdo No. 0165 de 2020, la CNSC *"(...) reglamenta la conformación, organización y manejo del Banco Nacional de Listas de Elegibles para el Sistema General de Carrera y Sistemas Específicos y Especiales de Origen Legal en lo que les aplique"*. A través del Acuerdo No. 0166 de 2020, adicionado por el Acuerdo No. 236 de la misma anualidad, la CNSC estableció el procedimiento *"(...) para las Audiencias Públicas para escogencia de vacante de un empleo con diferentes ubicaciones en la jurisdicción de un municipio, departamento o a nivel nacional"*.

El artículo 2 de la Ley 2039 de 2020[1] establece que:

> ***ARTÍCULO 2º. Equivalencia de experiencias.*** *Con el objeto de establecer incentivos educativos y laborales para los estudiantes de educación superior de pregrado y postgrado, educación técnica, tecnológica, universitaria, educación para el trabajo y desarrollo humano, formación profesional*

[1] Modificado por el artículo 16 de la Ley 2113, el cual incorporó en el primer párrafo, la frase *«servicio en consultorios jurídicos»* y añadió el parágrafo 4. También adicionado por los artículos 3 y 4 de la Ley 2119 de 2021.

integral del SENA, escuelas normales superiores, así como toda la oferta de formación por competencia a partir de la presente ley, las pasantías, prácticas, judicaturas, servicio en los consultorios jurídicos, monitorias, contratos laborales, contratos de prestación de servicios y la participación en grupos de investigación debidamente certificados por la autoridad competente, serán acreditables como experiencia profesional válida, siempre y cuando su contenido se relacione directamente con el programa académico cursado.

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

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

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

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

***PARÁGRAFO 3.** En el término de seis (6) meses contados a partir de la promulgación de La presente ley, el Ministerio de Trabajo reglamentará un esquema de expediente digital laboral que facilite a los trabajadores en general pero especialmente a los trabajadores jóvenes en particular; la movilidad en los empleos, de tal forma que contenga, entre otras, las certificaciones digitales académicas y laborales de que trata este Artículo. Este expediente hará parte de Jos sistemas de información del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (Fosfec) creado por ley 1636 de 2013 y deberá cumplir las garantías en calidad informática contenidas en la ley 527 de 1999.*

***PARÁGRAFO 4.** Para el caso del servicio en consultorios jurídico la experiencia máxima que se podrá establecer en la tabla de equivalencias será de seis (6) meses. (Subrayado fuera de texto).*

Mediante el artículo 4 de la Ley 2119 de 2021, fue adicionado un parágrafo al artículo 2 de la Ley 2039 de 2020, en los siguientes términos:

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

El artículo 1 del Decreto 952 de 2021, *"Por el cual se reglamenta el artículo 2 de la Ley 2039 del 2020 (...)"*, dispone:

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

(...)

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

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

> ***Parágrafo 2.*** *Las disposiciones contenidas en este capítulo son aplicables para efectos de la provisión temporal o definitiva de los empleos públicos (...). Las entidades territoriales darán aplicación al contenido de este decreto.*
>
> ***Parágrafo 3.*** *De acuerdo con los artículos 229 del Decreto Ley 019 de 2012 y 2.2.2.3.7 del Decreto 1083 de 2015, el ámbito de aplicación de las normas previstas en este capítulo expresamente excluye las profesiones relacionadas con el sistema de seguridad social en salud, cuya experiencia profesional solo se computará a partir de la inscripción o registro profesional.*
>
> ***Parágrafo 4.*** *De acuerdo con el parágrafo 1 del artículo 15 de la Ley 1780 de 2016, las prácticas en relación docencia de servicio en el área de la salud, el contrato de aprendizaje establecido en la Ley 789 de 2002 y sus decretos reglamentarios y la judicatura; seguirán siendo reguladas por las disposiciones especiales que se encuentren vigentes.*
>
> ***Artículo. 2.2.5.6.3. Reconocimiento de experiencia previa como experiencia profesional.*** *Las autoridades encargadas del desarrollo y diseño de los concursos de méritos, los directores de contratación y los jefes de talento humano o quienes hagan sus veces deberán reconocer, como experiencia profesional válida, el noventa porciento (90%) de la intensidad horaria certificada que dediquen los estudiantes de los programas y modalidades contemplados en el artículo 2 de la Ley 2039 del 2020; al desarrollo de las actividades formativas.*
>
> ***Parágrafo 1****. El tiempo dedicado al desarrollo de las actividades de que trata el artículo 2 de la Ley 2039 de 2020 solo valdrá como experiencia profesional válida cuando el contenido de la actividad formativa o de práctica guarde relación directa con el programa cursado por el estudiante y cuando aporte la certificación que expida la autoridad competente.*
>
> ***Parágrafo 2.*** *El reconocimiento de experiencia profesional válida previsto en este artículo únicamente operará si el estudiante ha culminado su programa formativo, siempre y cuando no se trate de los casos previstos en el artículo 128 de la Ley Estatutaria 270 de 1996.*
>
> ***Parágrafo 3.*** *El ejercicio de las profesiones reguladas continuará rigiéndose por las disposiciones especiales que se encuentren vigentes (...) (Subrayado fuera de texto).*
>
> *(...)*

El artículo 1 de la Ley 2043 de 2020, ordena *"(...) reconocer de manera obligatoria como experiencia profesional y/o relacionada aquellas prácticas que se hayan realizado en el sector público y/o sector privado como opción para adquirir el correspondiente título"*, precisando en sus artículos 3, 6 y 7:

> ***Artículo 3°. Definiciones.*** *Para los efectos de la presente ley entiéndase como práctica laboral todas aquellas actividades formativas desarrolladas por un estudiante de cualquier programa de pregrado en las modalidades de formación profesional, tecnológica o técnica profesional, en el cual aplica y desarrolla actitudes, habilidades y competencias necesarias para desempeñarse en el entorno laboral sobre los asuntos relacionados con el programa académico o plan de estudios que cursa y que sirve como opción para culminar el proceso educativo y obtener un título que lo acreditará para el desempeño laboral.*
>
> *(...)*
>
> ***Artículo 6°. Certificación.*** *El tiempo que el estudiante realice como práctica laboral, deberá ser certificado por la entidad beneficiaria y en todo caso sumará al tiempo de experiencia profesional del practicante.*
>
> ***Artículo 7°.*** *Reglamentación. El Gobierno nacional en un término de tres meses reglamentará las disposiciones a fin de dar cumplimiento a la presente ley.*

En aplicación de la anterior normatividad, en uso de sus competencias constitucionales y legales, la CNSC realizó conjuntamente con delegados de la entidad objeto de la convocatoria, la Etapa de Planeación para adelantar el proceso de selección para proveer los empleos en vacancia definitiva del Sistema General de Carrera Administrativa de su planta de personal.

En cumplimiento de esta labor, la entidad referida registró en SIMO la correspondiente OPEC para el presente proceso de selección, la cual fue certificada por su Representante Legal y el Jefe de la Unidad de Personal. En esta certificación de la OPEC, los referidos servidores igualmente certificaron que *"(...)*

la información reportada corresponde a la consignada en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente".

Además, *para este Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso*, dichos servidores públicos certificaron para cada uno de los empleos ofertados por la referida entidad en esta modalidad, el cumplimiento de los requisitos exigidos para tales empleos en el artículo 2 de la Ley 1960 de 2019, en los términos señalados en la Circular Externa de la CNSC No. 0006 de 2020.

En cumplimiento con lo establecido en el artículo 2° de la Ley 1960 de 2019, artículo 263 de la Ley 1955 de 2019, el Decreto 2365 de 2019 y el artículo 2° del Decreto 498 de 2020, la entidad comunicó a esta Comisión Nacional lo relativo a las vacantes ofertadas en ascenso y empleo joven, así mismo, informó que en su planta de personal no existen servidores públicos en condición de pre-pensionados, ni provisionales de los niveles Técnico y Asistencial vinculados en la entidad con anterioridad al 17 de marzo de 2005.

Con base en la OPEC registrada y certificada en el aplicativo SIMO, la Sala Plena de la CNSC, en sesión del 7 de septiembre de 2021, aprobó las reglas del proceso de selección para proveer por mérito los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del Ministerio de Justicia y del Derecho, siguiendo los parámetros definidos en el presente Acuerdo y su Anexo.

Que la CNSC, en sesión de Sala Plena del 2 de septiembre de 2021 aprobó el Acuerdo No. 2073 fechado el 9 de septiembre de 2021[2], publicado en el Diario Oficial No.51.793 del 10 de septiembre de 2021, el cual contempla a cargo de los Despachos, entre otras, la función de *"Elaborar y presentar para aprobación de la Sala Plena de Comisionados, los Acuerdos y sus Anexos, así como sus modificaciones, mediante los cuales se convoca y se establecen las reglas de los procesos de selección a su cargo, suscribirlos una vez aprobados por la misma Sala Plena (...)"*, razón por la que este Despacho es competente para emitir el presente acto administrativo.

En mérito de lo expuesto,

ACUERDA:

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1º. CONVOCATORIA. Convocar en las modalidades de Proceso de Selección de Ascenso hasta el 30% de las vacantes a proveer y Proceso de Selección Abierto las restantes, para la provisión definitiva de cuarenta y tres (43) empleos con cincuenta y seis (56) vacantes a que hace referencia el presente Acuerdo, pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del Ministerio de Justicia y del Derecho, que se identificará como *"Proceso de Selección No. 1535 de 2020 - Entidades del Orden Nacional 2020-2"*.

PARÁGRAFO 1: Hace parte integral del presente Acuerdo, el Anexo que contiene de manera detallada las Especificaciones Técnicas de cada una de las etapas del proceso de selección que se convoca. Por consiguiente, en los términos del numeral 1 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, este Acuerdo y su Anexo son normas reguladoras de este Proceso de Selección y obligan tanto a la entidad objeto del mismo como a la CNSC, a la universidad pública o privada o institución de educación superior que lo desarrolle y a los participantes inscritos.

PARÁGRAFO 2: El Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad, es la herramienta informática que la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC- ha desarrollado y dispuesto para todos los efectos relacionados con las Convocatorias a concurso de méritos que se adelantan por esta Entidad, y que en adelante se mencionará como SIMO.

ARTÍCULO 2º. ENTIDAD RESPONSABLE. El Proceso de Selección estará bajo la directa responsabilidad de la CNSC, quien en virtud de sus competencias legales podrá suscribir contratos o convenios interadministrativos para adelantar las diferentes etapas con universidades públicas o

---

[2] *Por el cual se establece la estructura y se determinan las funciones de las dependencias de la Comisión Nacional del Servicio Civil y se adopta su reglamento de organización y funcionamiento* (artículo 14, numeral 5)

privadas o instituciones de educación superior acreditadas para realizar este tipo de procesos, conforme lo reglado en el artículo 30 de la Ley 909 de 2004.

ARTÍCULO 3º. ESTRUCTURA DEL PROCESO. El presente proceso para la selección de los aspirantes tendrá las siguientes etapas:

1. Convocatoria y divulgación.
2. Adquisición de Derechos de Participación e Inscripciones.
   2.1 Adquisición de Derechos de Participación e Inscripciones para la modalidad de ASCENSO.
   2.2 Identificación y declaratoria de vacantes desiertos de los empleos ofertados en la modalidad de ASCENSO.
   2.3 Ajuste de la OPEC del Proceso de Selección en la modalidad ABIERTO, para incluir las vacantes declaradas desiertas en el Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso.
   2.4 Adquisición de Derechos de Participación e Inscripciones para la modalidad de ABIERTO.
3. Verificación de requisitos mínimos, en adelante VRM, para las modalidades del proceso de selección Ascenso y Abierto.
4. Aplicación de Pruebas.
   4.1 Pruebas sobre Competencias Funcionales.
   4.2 Pruebas sobre Competencias Comportamentales.
   4.3 Prueba de Valoración de Antecedentes.
5. Conformación de Listas de Elegibles

PARÁGRAFO: No se aplicará la Prueba de Valoración de Antecedentes para los empleos de los niveles Profesional, Técnico y Asistencial ofertados que no requieran experiencia en la convocatoria modalidades Abierta y de Ascenso.

ARTÍCULO 4º. PERÍODO DE PRUEBA. La actuación administrativa relativa al Período de Prueba es, de exclusiva competencia del nominador, la cual debe seguir las reglas establecidas en la normatividad vigente sobre la materia.

ARTÍCULO 5º. NORMAS QUE RIGEN EL PROCESO DE SELECCIÓN. El proceso de selección que se convoca mediante el presente Acuerdo, se regirá de manera especial por lo establecido en la Ley 909 de 2004 y sus Decretos Reglamentarios, el Decreto Ley 760 de 2005, el Decreto Ley 770 de 2005, la Ley 1033 de 2006, el Decreto 1083 de 2015, la Ley 1955 de 2019, la Ley 1960 de 2019, el Decreto 2365 de 2019, el Decreto 498 de 2020, la Ley 2043 de 2020, la Ley 2039 de 2020, modificada por las Leyes 2113 y 2119 de 2021, Decreto 952 de 2021, Acuerdos CNSC 0165 y 0166 de 2020, adicionado este último por el Acuerdo 0236 de 2020, y el Manual de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales MEFCL vigente del Ministerio de Justicia y del Derecho, con base en el cual se realiza este proceso de selección, lo dispuesto en este Acuerdo y su Anexo y por las demás normas concordantes y vigentes sobre la materia.

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

ARTÍCULO 6º. FINANCIACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN. De conformidad con el artículo 9º de la Ley 1033 de 2006, reglamentado por el Decreto 3373 de 2007, el cual ordena el cobro de los derechos de participación por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil, las fuentes de financiación de los costos que conlleva la realización del presente proceso de selección serán las siguientes:

1. **A cargo de los aspirantes:** El monto recaudado por concepto del pago de los derechos de participación, en cualquiera de sus modalidades (Ascenso o Abierto), el cual se cobrará según el nivel del empleo al que aspiren, así:

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

- **Para el Nivel Asistencial:** Un salario mínimo diario legal vigente (1 SMDLV).

Este pago se deberá realizar en la forma establecida en el presente Acuerdo y en las fechas que la CNSC determine, las cuales serán publicadas oportunamente en su sitio web www.cnsc.gov.co y/o el enlace de SIMO (https://simo.cnsc.gov.co/).

2. **A cargo de la entidad:** 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.

PARÁGRAFO 1: De conformidad con lo previsto en el artículo 2.2.6.34 Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 3° del Decreto 051 de 2018, las entidades del nivel nacional deberán priorizar el gasto para adelantar los concursos de méritos.

PARÁGRAFO 2: Los gastos de desplazamiento y demás gastos necesarios para asistir al lugar de presentación de las pruebas y la diligencia de acceso a las mismas, en los casos en que este último trámite proceda, los asumirá de manera obligatoria directamente el aspirante.

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

7.1. Requisitos Generales para participar en el Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso:

1. Ser ciudadano(a) colombiano(a) mayor de edad.
2. Registrarse en el SIMO.
3. Aceptar en su totalidad las reglas establecidas para este Proceso de Selección.
4. Ser servidor público con derechos de carrera administrativa en la entidad que ofrece el respectivo empleo en esta modalidad, condición que debe mantenerse durante todo el proceso de selección.
5. Cumplir con los requisitos mínimos del empleo seleccionado, trascritos en la correspondiente OPEC, los cuales se encuentran establecidos en el MEFCL vigente de la entidad que lo ofrece, con base en el cual se realiza este proceso de selección.
6. No estar inscrito para un empleo en la modalidad de concurso Abierto.
7. No encontrarse incurso en causales constitucionales y/o legales de inhabilidad, incompatibilidad, conflicto de intereses o prohibiciones para desempeñar empleos públicos, que persistan al momento de posesionarse.
8. Los demás requisitos establecidos en normas legales y reglamentarias vigentes.

7.2. Requisitos Generales para participar en el Proceso de Selección en la modalidad Abierto:

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

7.3. Son Causales de Exclusión de este Proceso de Selección, las siguientes:

1. Aportar documentos falsos o adulterados para su inscripción.
2. No ser ciudadano (a) colombiano (a) o ser menor de edad.

3. No cumplir o no acreditar los requisitos mínimos del empleo al cual se inscribió, establecidos en el MEFCL vigente de la entidad que lo ofrece, con base en el cual se realiza este proceso de selección, trascritos en la correspondiente OPEC.
4. Conocer y/o divulgar con anticipación las pruebas que se van a aplicar en este proceso de selección.
5. No presentar o no superar las pruebas de carácter eliminatorio establecidas para este proceso de selección.
6. Ser suplantado por otra persona para la presentación de las pruebas previstas en este proceso de selección.
7. Divulgar las pruebas aplicadas en este proceso de selección.
8. Realizar acciones para cometer fraude u otras irregularidades en este proceso de selección.
9. Transgredir las disposiciones contenidas tanto en el presente Acuerdo y su Anexo como en los demás documentos que reglamenten las diferentes etapas de este proceso de selección.
10. Para los interesados en este Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso, no acreditar derechos de carrera administrativa en la respectiva entidad que ofrece en esta modalidad el empleo de su interés.
11. Presentarse en estado de embriaguez o bajo los efectos de sustancias psicoactivas a las pruebas previstas en este proceso de selección.
12. Renunciar voluntariamente en cualquier momento a continuar en este proceso de selección.

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

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

PARÁGRAFO 2: Al momento de hacer el reporte de las vacantes que hacen parte de la OPEC, la entidad, en virtud de lo previsto en el Decreto 1083 de 2015, modificado y adicionado por el Decreto 498 de 2020, dio a conocer ante la Comisión Nacional del Servicio Civil que NO se encuentran vinculados servidores en los niveles Asistencial o Técnico con anterioridad a la expedición de los Decretos 770 y 785 de 2005.

PARÁGRAFO 3: En virtud de la presunción de la buena fe de que trata el artículo 83 de la Constitución Política, el aspirante se compromete a suministrar en todo momento información veraz.

PARÁGRAFO 4: En el evento en que las medidas adoptadas por las autoridades nacionales y/o locales para prevenir y mitigar el contagio por el COVID-19 se encuentren vigentes a la fecha de presentación de las Pruebas Escritas previstas para este proceso de selección, los aspirantes citados a las mismas deberán acudir al lugar de su aplicación con los elementos de bioseguridad establecidos en tales medidas (tapabocas y/u otros) y cumplir estrictamente los protocolos que se definan para esta etapa. A quienes incumplan con lo establecido en este parágrafo no se les permitirá el ingreso al sitio de aplicación de las referidas pruebas.

PARÁGRAFO 5: Cuando un aspirante en el Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso pierda los derechos de carrera administrativa en el Ministerio de Justicia y del Derecho, la entidad informará a la CNSC inmediatamente dicha situación para que el aspirante sea excluido del presente proceso de selección.

CAPÍTULO II
EMPLEOS CONVOCADOS PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN

ARTÍCULO 8°. EMPLEOS CONVOCADOS: Los empleos vacantes de la Oferta Pública de Empleos de Carrera -OPEC-, que se convocan por este proceso de selección son:

TABLA No. 1
OPEC para la Modalidad de Proceso de Selección de Ascenso
(Hasta el 30% del total de vacantes a proveer)

NIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO DE EMPLEOS	NÚMERO DE VACANTES
Profesional	15	16
TOTAL	**15**	**16**

TABLA No. 2
OPEC para la Modalidad de Proceso de Selección Abierto

NIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO DE EMPLEOS	NÚMERO DE VACANTES
Profesional	30	39
Asistencial	1	1
TOTAL	**31**	**40**

TABLA No. 3
Empleos que no requieren experiencia para la modalidad de Proceso de Selección Abierto o Ascenso:

OPEC	NIVEL JERÁRQUICO	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE VACANTES - MODALIDAD ABIERTO	NÚMERO DE VACANTES - MODALIDAD ASCENSO
162492	Asistencial	4064	13	1	0
TOTAL				**1**	**0**

PARÁGRAFO 1: La OPEC que forma parte integral del presente Acuerdo fue registrada en SIMO y certificada por el Ministerio de Justicia y del Derecho a través de su Representante Legal y el Jefe de la Unidad de Personal y es de su responsabilidad exclusiva, así como el MEFCL que dicha entidad envió a la CNSC, con base en el cual se realiza este proceso de selección, según los detalles expuestos en la parte considerativa de este Acuerdo.

Las consecuencias derivadas de la inexactitud, inconsistencia, no correspondencia con las normas que apliquen, equivocación, omisión y/o falsedad de la información del MEFCL y/o de la OPEC reportada por la aludida entidad, así como de las modificaciones que realice a esta información una vez iniciada la *Etapa de Inscripciones*, serán de su exclusiva responsabilidad, por lo que la CNSC queda exenta de cualquier clase de responsabilidad frente a terceros por tal información.

En caso de existir diferencias entre la OPEC registrada en SIMO por la entidad y el referido MEFCL, prevalecerá este último. Así mismo, en caso de presentarse diferencias entre dicho MEFCL y la ley, prevalecerán las disposiciones contenidas en la norma superior.

PARÁGRAFO 2: El número de vacantes convocadas para concurso Abierto pueden aumentar dependiendo de las vacantes que sean declaradas desiertas en el concurso de Ascenso.

PARÁGRAFO 3: Es responsabilidad del Representante Legal de la entidad pública informar mediante comunicación oficial a la CNSC, *antes del inicio de la Etapa de Inscripciones* de este proceso de selección, cualquier modificación que requiera realizar a la información registrada en SIMO con ocasión del ajuste del MEFCL para las vacantes de los empleos reportados o de movimientos en la respectiva planta de personal. En todos los casos, los correspondientes ajustes a la OPEC registrada en SIMO los debe realizar la misma entidad, igualmente, ***antes del inicio de la referida Etapa de Inscripciones***. Con esta misma oportunidad, debe realizar los ajustes que la CNSC le solicite por imprecisiones que llegase a identificar en la OPEC registrada. Iniciada la *Etapa de Inscripciones* y hasta la culminación del *Periodo de Prueba* de los posesionados en uso de las respectivas *Listas de Elegibles*, el Representante Legal de la entidad pública no puede modificar la información registrada en SIMO para este proceso de selección.

PARÁGRAFO 4: Bajo su exclusiva responsabilidad, el aspirante deberá consultar los requisitos y funciones de los empleos a proveer mediante las modalidades de selección Ascenso o Abierto, según su interés, tanto en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales MEFCL vigente de la respectiva entidad que sirvió de insumo para el proceso, como en la OPEC registrada por dicha

entidad; información que se encuentra publicada en la Web de la CNSC www.cnsc.gov.co, enlace SIMO. Asimismo, la entidad deberá publicar su MEFCL vigente, en su sitio web.

PARÁGRAFO 5. Los ajustes a la información registrada en SIMO de los empleos reportados en la OPEC, que la entidad solicite con posterioridad a la aprobación de este Acuerdo y antes de que inicie la correspondiente Etapa de Inscripciones para las modalidades de Ascenso o Abierto, los cuales no modifiquen la cantidad de empleos o de vacantes reportadas por Nivel Jerárquico, ni ninguna otra información contenida en los artículos del presente Acuerdo en los que se define la OPEC o las reglas que rigen este proceso de selección, se tramitarán conforme lo establecido en el Acuerdo No. CNSC-0080 de 2021[3].

CAPÍTULO III
DIVULGACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN E INSCRIPCIÓN

ARTÍCULO 9º. DIVULGACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN. El presente Acuerdo y su Anexo se divulgarán en el sitio web de la CNSC, www.cnsc.gov.co, enlace SIMO, en el sitio web de la entidad objeto de este Proceso de Selección y en la página web del Departamento Administrativo de la Función Pública, a partir de la fecha que establezca la CNSC, y permanecerán publicados durante el desarrollo del mismo, conforme a lo dispuesto en el artículo 33 de la Ley 909 de 2004.

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

PARÁGRAFO 2: Es responsabilidad de la entidad para la que se realiza el presente proceso de selección, la publicación en su sitio web del presente Acuerdo, su Anexo y sus modificaciones.

ARTÍCULO 10º. MODIFICACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN. De conformidad con el artículo 2.2.6.4 del Decreto 1083 de 2015, antes de dar inicio a la Etapa de Inscripciones, la Convocatoria podrá ser modificada o complementada, de oficio o a solicitud de la entidad para la cual se realiza este proceso de selección, debidamente justificada y aprobada por la CNSC, y su divulgación se hará en los mismos medios utilizados desde el inicio.

Iniciada la Etapa de Inscripciones, el Proceso de Selección sólo podrá modificarse por la CNSC en cuanto a las fechas de inscripciones y/o a las fechas, horas y lugares de aplicación de las pruebas. Las fechas y horas no podrán anticiparse a las previstas inicialmente.

Las modificaciones relacionadas con la fecha de inscripciones o con las fechas, o lugares de aplicación de las pruebas, se divulgarán en el sitio web www.cnsc.gov.co y/o enlace SIMO y por diferentes medios de comunicación que defina la CNSC, por lo menos con dos (2) días hábiles de anticipación a la nueva fecha prevista.

PARÁGRAFO 1: Sin perjuicio de lo establecido en este artículo, los errores formales se podrán corregir en cualquier tiempo de oficio o a petición de parte, de conformidad con lo previsto por el artículo 45 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, en adelante CPACA.

PARÁGRAFO 2: Los actos administrativos mediante los cuales se realicen aclaraciones, correcciones, adiciones y/o modificaciones al presente Acuerdo y/o su Anexo, serán suscritos únicamente por la CNSC.

ARTÍCULO 11º. CONDICIONES PREVIAS A LA ETAPA DE INSCRIPCIONES. Los aspirantes a participar en el presente proceso de selección, en las modalidades de Ascenso o Abierto, antes de iniciar su trámite de inscripción, deben tener en cuenta las condiciones establecidas en el numeral 1.1 del Anexo del presente Acuerdo y el acto administrativo que lo modifique, adicione o sustituya.

ARTÍCULO 12º. CRONOGRAMA PARA EL PAGO DE DERECHOS DE PARTICIPACIÓN E INSCRIPCIONES. El procedimiento para el pago de los Derechos de Participación e Inscripciones se realizará según el siguiente cronograma:

---

3 "Por el cual se adiciona el artículo 9º del Acuerdo No. CNSC-179 de 2012"

ACTIVIDADES	PERÍODO DE EJECUCIÓN	LUGAR O UBICACIÓN
La Etapa de Inscripciones del **Proceso de Selección de Ascenso** comprende: 1) El Registro en SIMO, 2) La consulta de la OPEC, 3) La selección del empleo para el que se pretende concursar en ascenso, 4) Confirmación de los datos de inscripción al empleo, 5) El pago de los Derechos de participación y 6) La formalización de la inscripción.	La CNSC informará con al menos diez (10) días hábiles de antelación, la fecha de inicio y de duración de esta actividad	Sitio www.cnsc.gov.co, enlace **SIMO**. Banco que se designe para el pago o por PSE.
Relación del número de aspirantes inscritos por empleo.	Los aspirantes inscritos podrán consultar en SIMO, con su usuario y contraseña, el número de aspirantes inscritos para el mismo empleo.	Sitio www.cnsc.gov.co, enlace **SIMO**.
Finalizada la Etapa de Inscripción para el proceso de selección de Ascenso se debe: 1) Identificar las vacantes desiertas (sin inscritos o con menos inscritos que vacantes) 2) Expedir el acto administrativo que declare las vacantes por empleo convocado, 3) Actualizar la OPEC para incluir las vacantes que pasan de proceso de selección de Ascenso a proceso de selección Abierto, 4) Divulgar la actualización de la OPEC.	La CNSC informará con al menos diez (10) días hábiles de antelación, la fecha de inicio y de duración de esta actividad.	Sitio www.cnsc.gov.co, enlace **SIMO**.
La etapa de Inscripciones del **Proceso de selección Abierto** comprende: 1) El Registro en SIMO, 2) La consulta de la OPEC, 3) La selección del empleo para el que se pretende concursar, 4) Confirmación de los datos de inscripción al empleo, 5) El pago de los Derechos de participación y 6) La formalización de la inscripción.	La CNSC informará con al menos diez (10) días hábiles de antelación, la fecha de inicio y de duración de esta actividad.	Sitio www.cnsc.gov.co, enlace **SIMO**. Banco que se designe para el pago o por PSE.

PARÁGRAFO: AMPLIACIÓN DEL PLAZO DE INSCRIPCIONES. Si antes de finalizar el plazo de inscripciones no se han inscrito aspirantes para uno o varios empleos, o para algunos se cuenta con menos inscritos que vacantes ofertadas, la CNSC podrá ampliar el plazo de inscripciones para el Proceso de Selección Abierto, lo cual se divulgará en oportunidad a los interesados a través del sitio web www.cnsc.gov.co, y en el sitio web de la entidad para la cual se realiza este proceso de selección.

CAPÍTULO IV
VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS

ARTÍCULO 13º. VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS - VRM. La verificación del cumplimiento de los requisitos mínimos exigidos en el correspondiente MEFCL, trascritos en la OPEC para cada uno de los empleos ofertados en este Proceso de Selección en las modalidades Ascenso y Abierto, se realizará a los aspirantes inscritos con base en la documentación que registraron en SIMO hasta la fecha del cierre de las inscripciones, conforme a la última *"Constancia de Inscripción"* generada por el sistema.

Se aclara que la VRM no es una prueba ni un instrumento de selección, sino una condición obligatoria de orden constitucional y legal, que de no cumplirse genera el retiro del aspirante en cualquier etapa del proceso de selección.

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

PARÁGRAFO 1: El artículo 2 de la Ley 2039 de 2020, reglamentado por el Decreto No. 952 del 19 de agosto de 2021[4] se aplicará para la VRM de este proceso de selección.

---

[4] *"Por el cual se reglamente el artículo 2 de la Ley 2039 del 2020 y se adiciona el capítulo 6 al título 5 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 del 2015, en lo relacionado con el reconocimiento de la experiencia previa como experiencia profesional válida para la inserción laboral de jóvenes en el sector público"*

PARÁGRAFO 2: REQUISITO ADICIONAL PARA PROCESO DE SELECCIÓN DE ASCENSO. De acuerdo con la normatividad vigente y la Circular externa No. CNSC - 0006 de 2020 en la modalidad de Proceso de Selección de Ascenso, la entidad debe certificar por cada aspirante, antes de la publicación de la OPEC, el cumplimiento de los requisitos exigidos en el numeral 2 del artículo 2 de la Ley 1960 de 2019.

ARTÍCULO 14°. ESPECIFICACIONES TÉCNICAS PARA LA VRM. Para la Etapa de VRM, los aspirantes deben tener en cuenta las especificaciones técnicas establecidas en el Anexo del presente Acuerdo y el acto administrativo que lo modifique, adicione o sustituya.

ARTÍCULO 15°. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS DE VRM Y DE LAS DECISIONES DE LAS RECLAMACIONES. La información sobre la publicación de resultados y las decisiones que resuelven las reclamaciones para la Etapa de VRM deberá ser consultada en el ANEXO del presente Acuerdo.

CAPÍTULO V
PRUEBAS A APLICAR EN EL PROCESO DE SELECCIÓN

ARTÍCULO 16°. PRUEBAS A APLICAR, CARÁCTER Y PONDERACIÓN. De conformidad con el artículo 2.2.6.13 del Decreto 1083 de 2015, en concordancia con el numeral 3 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, las pruebas a aplicar para las dos modalidades de Proceso de Selección (Ascenso y Abierto), tienen como finalidad apreciar la capacidad, idoneidad, adecuación y potencialidad de los aspirantes a los diferentes empleos que se convocan, así como establecer una clasificación de los candidatos respecto a las calidades y competencias requeridas para desempeñar con efectividad las funciones de los mismos. La valoración de estos factores se realizará con medios técnicos que respondan a criterios de objetividad e imparcialidad, con parámetros previamente establecidos.

En los términos del numeral 3 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, *las pruebas aplicadas o a utilizarse en esta clase de procesos de selección tienen carácter reservado*. Solamente serán de conocimiento de las personas que indique la CNSC en desarrollo de los procesos de reclamación.

Específicamente, en este proceso de selección se van a aplicar Pruebas Escritas para evaluar Competencias Funcionales y Comportamentales y la Prueba de Valoración de Antecedentes, según se detalla en las siguientes tablas:

TABLA No. 4
Pruebas a aplicar en el Proceso de Selección en las modalidades de Ascenso y Abierto

PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MINIMO APROBATORIO
Competencias Funcionales	Eliminatorio	60%	65.00
Competencias Comportamentales	Clasificatorio	20%	N/A
Valoración de Antecedentes	Clasificatorio	20%	N/A
TOTAL		**100%**	

TABLA No. 5
Pruebas a aplicar en el Proceso de Selección en las modalidades de Ascenso y Abierto para los empleos del nivel Profesional, Técnico y Asistencial de las entidades de la rama ejecutiva del orden nacional que no requieren experiencia

PRUEBAS	CARÁCTER	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE MINIMO APROBATORIO
Competencias Funcionales	Eliminatorio	75%	65.00
Competencias Comportamentales	Clasificatorio	25%	N/A
TOTAL		**100%**	

ARTÍCULO 17°. PRUEBAS ESCRITAS. Las especificaciones técnicas, la citación y las ciudades de presentación de las Pruebas Escritas se encuentran definidas en los respectivos apartes del Anexo del presente Acuerdo y el acto administrativo que lo modifique, adicione o sustituya.

PARÁGRAFO. De conformidad con las especificaciones del Anexo de este Acuerdo, la(s) fechas(s) y horas(s) de presentación de las *Pruebas Escritas* de que trata este artículo, no se reprogramarán por causa de situaciones particulares, casos fortuitos o de fuerza mayor que presenten los participantes,

pues al tratarse de pruebas masivas que se aplican a todos los aspirantes en una misma jornada, se deben garantizar los principios de igualdad frente a todos los que participan en este proceso de selección, de prevalencia del interés general sobre el particular, de economía y de celeridad, principios esenciales en un Estado Social de Derechos y, particularmente, en estos concursos de méritos. Esta regla se entiende aceptada por los aspirantes con su inscripción a este proceso de selección.

ARTÍCULO 18º. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS Y DE LAS DECISIONES DE LAS RECLAMACIONES DE LAS PRUEBAS ESCRITAS. La información sobre la publicación de los resultados de las pruebas sobre competencias funcionales, comportamentales y las decisiones que resuelven las reclamaciones que tales resultados generen, se debe consultar en los correspondientes apartes del Anexo del presente Acuerdo y el acto administrativo que lo modifique, adicione o sustituya.

ARTÍCULO 19º. PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES. Se aplicará únicamente a los aspirantes que hayan superado la *Prueba Eliminatoria*. Las especificaciones técnicas de esta prueba se encuentran definidas en el documento Anexo del presente Acuerdo y los actos administrativos que los modifiquen, adicionen o sustituyan.

PARÁGRAFO 1: No se aplicará la Prueba de Valoración de Antecedentes para los empleos de los niveles Profesional, Técnico y Asistencial ofertados que no requieran experiencia.

PARAGRAFO 2: El artículo 2 de la Ley 2039 de 2020 regulado por el Decreto No. 952 del 19 de agosto de 2021, se aplicará para la Prueba de Valoración de Antecedentes de este proceso de selección.

PARÁGRAFO 3: Con relación a la aplicación del Decreto 498 de 2020, la entidad no reportó la existencia de servidores públicos del nivel Asistencial y Técnico vinculados con anterioridad a la expedición del Decreto 770 de 2005.

ARTÍCULO 20º. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS Y DE LAS DECISIONES DE LAS RECLAMACIONES DE LA PRUEBA DE VALORACION DE ANTECEDENTES. La información sobre la publicación de los resultados de la Prueba de Valoración de Antecedentes y de las decisiones que resuelven las reclamaciones que tales resultados generen se deben consultar en el Anexo del presente Acuerdo.

ARTÍCULO 21º. IRREGULARIDADES EN EL PROCESO DE SELECCIÓN. Por posibles fraudes, por copia o intento de copia, divulgación y/o sustracción o intento de divulgación y/o sustracción de materiales de las pruebas previstas para este proceso de selección, suplantación o intento de suplantación, ocurridas e identificadas antes, durante y/o después de la aplicación de dichas pruebas o encontradas durante la lectura de las hojas de respuestas o en desarrollo del procesamiento de los respectivos resultados, la CNSC y/o la universidad o institución de educación superior que se haya contratado para el desarrollo del presente proceso de selección, adelantarán las actuaciones administrativas correspondientes, en los términos del Capítulo I del Título III de la Parte Primera del CPACA o de la norma que lo modifique o sustituya, de las cuales comunicarán por escrito, en medio físico o en SIMO, a los interesados para que intervengan en las mismas.

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

ARTÍCULO 22º. MODIFICACIÓN DE PUNTAJES OBTENIDOS EN LAS PRUEBAS APLICADAS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN. En virtud de los preceptos de los literales a) y h) del artículo 12 de la Ley 909 de 2004 y del artículo 15 del Decreto Ley 760 de 2005, la CNSC en cualquier etapa del proceso, de oficio o a petición de parte, podrá modificar los puntajes obtenidos por los aspirantes en las pruebas presentadas en este proceso de selección, cuando se compruebe que hubo error.

ARTÍCULO 23º. PUBLICACIÓN DE RESULTADOS CONSOLIDADOS DE LAS PRUEBAS APLICADAS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN. La CNSC publicará en su sitio web www.cnsc.gov.co y/o enlace SIMO, los resultados definitivos obtenidos por los aspirantes en cada una de las pruebas aplicadas en este proceso de selección, conforme a lo previsto en el presente Acuerdo.

CAPÍTULO VI
LISTAS DE ELEGIBLES

ARTÍCULO 24°. CONFORMACIÓN Y ADOPCIÓN DE LISTAS DE ELEGIBLES. De conformidad con las disposiciones del numeral 4 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 6 de la Ley 1960 de 2019, la CNSC conformará y adoptará, en estricto orden de mérito, las Listas de Elegibles para proveer las vacantes definitivas de los empleos ofertados en el presente proceso de selección, con base en la información de los resultados definitivos registrados en SIMO para cada una de las pruebas aplicadas, debidamente ponderados.

De conformidad con lo previsto en la Ley 1960, el artículo 1° del Decreto 498 de 2020, por medio del cual modifica el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015 y lo señalado en el Acuerdo CNSC No. 165 de 2020[5] o el que lo adicione o modifique o sustituya, y los lineamientos que al respecto genere la CNSC, las listas de elegibles deberán ser utilizadas para proveer vacantes de empleos iguales o equivalentes que surjan con posterioridad al proceso de selección en la misma entidad, atendiendo para ello las disposiciones que emita la CNSC.

PARÁGRAFO 1: En el presente Proceso de Selección, los elegibles para los empleos ofertados en la Modalidad de Ascenso, tienen derecho a ser nombrados solamente en las vacantes ofertadas en esta modalidad.

PARÁGRAFO 2: Los conceptos de Lista Unificada del mismo empleo y Lista General de Elegibles para empleo equivalente, de los que trata el Acuerdo No. CNSC 0165 de 2020 o la norma que lo adicione, modifique o sustituya, serán aplicables en este proceso de selección.

PARÁGRAFO 3: Para los empleos con vacantes localizadas en diferentes ubicaciones geográficas o sedes, la escogencia de la vacante a ocupar por cada uno de los elegibles se realizará mediante audiencia pública, de conformidad con las disposiciones del Acuerdo № 0166 de 2020, adicionado por el Acuerdo No. 236 de la misma anualidad o del que lo modifique o sustituya.

ARTÍCULO 25°. DESEMPATE EN LAS LISTAS DE ELEGIBLES. Cuando dos o más aspirantes obtengan puntajes totales iguales en la conformación de la respectiva Lista de Elegibles, ocuparán la misma posición en condición de empatados. En estos casos, para determinar quién debe ser nombrado en período de prueba, se deberá realizar el desempate, para lo cual se tendrán en cuenta los siguientes criterios, en su orden.

1. Con el aspirante que se encuentre en situación de discapacidad.
2. Con quien tenga derechos en carrera administrativa.
3. Con el aspirante que demuestre la calidad de víctima, conforme a lo descrito en el artículo 131 de la Ley 1448 de 2011.
4. Con quien demuestre haber cumplido con el deber de votar en las elecciones inmediatamente anteriores, en los términos señalados en el artículo 2, numeral 3, de la Ley 403 de 1997.
5. Con quien haya realizado la judicatura en las casas de justicia o en los centros de conciliación públicos o como asesores de los conciliadores en equidad, en los términos previstos en el inciso 2 del artículo 50 de la Ley 1395 de 2010.
6. Con quien haya obtenido el mayor puntaje en cada una de las pruebas, en atención al siguiente orden:
   a. Con el aspirante que haya obtenido el mayor puntaje en la Prueba sobre Competencias Funcionales.
   b. Con el aspirante que haya obtenido mayor puntaje en la Prueba de Valoración de Antecedentes.
   c. Con el aspirante que haya obtenido mayor puntaje en la Prueba de Competencias Comportamentales.
7. La regla referida a los varones que hayan prestado el Servicio Militar Obligatorio, cuando todos los empatados sean varones.
8. Finalmente, de mantenerse el empate, éste se dirimirá mediante sorteo con la citación de los interesados, de lo cual se deberá dejar la evidencia documental.

---

[5] *"Por el cual se reglamenta la conformación, organización y manejo del Banco Nacional de Listas de Elegibles para el Sistema General de Carrera y Sistemas Específicos y Especiales de Origen Legal en lo que les aplique"*

PARÁGRAFO: En el evento que deba realizarse audiencia pública de manera previa se deberá efectuar el proceso de desempate y asignar a los elegibles el orden de escogencia de las vacantes de su preferencia, para lo cual se tendrán en cuenta en su orden los criterios descritos en este artículo, de conformidad con el Acuerdo 0236 de 2020 que adiciona el Acuerdo 166 de 2020.

ARTÍCULO 26°. PUBLICACIÓN DE LISTAS DE ELEGIBLES. A partir de la fecha que disponga la CNSC, se publicarán oficialmente en su sitio web, www.cnsc.gov.co, enlace Banco Nacional de Listas de Elegibles, los actos administrativos que conforman y adoptan las Listas de Elegibles de los empleos ofertados en el presente proceso de selección.

ARTÍCULO 27°. EXCLUSIÓN DE LAS LISTAS DE ELEGIBLES. En los términos del artículo 14 del Decreto Ley 760 de 2005, dentro de los cinco (5) días siguientes a la publicación de las Listas de Elegibles, la Comisión de Personal de la entidad para la cual se realiza el presente proceso de selección, podrá solicitar a la CNSC, exclusivamente a través del SIMO, en forma motivada, la exclusión de la persona o personas que figuren en ella, cuando haya comprobado cualquiera de los hechos a los que se refiere el precitado artículo de dicha norma. Las solicitudes de esta clase que se reciban por un medio diferente al indicado en el presente Acuerdo, no serán tramitadas.

Recibida una solicitud de exclusión que reúna todos los requisitos anteriormente indicados, la CNSC iniciará la actuación administrativa de que trata el artículo 16 del Decreto Ley 760 de 2005, la que comunicará por escrito al interesado para que intervenga en la misma. De no encontrarla ajustada a estos requisitos, será rechazada.

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

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

ARTÍCULO 28°. MODIFICACIONES DE LISTAS DE ELEGIBLES. Una vez ejecutoriadas las decisiones que resuelven las exclusiones de Listas de Elegibles de las que trata el artículo 27 del presente Acuerdo, tales listas podrán ser modificadas por la CNSC, de oficio o a petición de parte, al igual que en los casos en que la misma CNSC deba adicionarles una o más personas o reubicar otras, cuando se compruebe que hubo error.

ARTÍCULO 29°. FIRMEZA DE LAS LISTAS DE ELEGIBLES. La firmeza total de una Lista de Elegibles se produce cuando vencidos los cinco (5) días hábiles siguientes a su publicación en el sitio web www.cnsc.gov.co, enlace Banco Nacional de Listas de Elegibles, no se haya recibido solicitud de exclusión sobre esta, en consonancia con lo previsto en el presente Acuerdo, o cuando las solicitudes de exclusión interpuestas en términos hayan sido resueltas y la decisión adoptada se encuentre ejecutoriada.

La firmeza total de una Lista de Elegibles se produce cuando la misma tiene plenos efectos jurídicos para quienes la integran.

La firmeza de la posición de un aspirante en una Lista de Elegibles se produce cuando no se encuentra inmerso en alguna de las causales o situaciones previstas en los artículos 14 y 15 del Decreto Ley 760 de 2005 o en las normas que los modifiquen o sustituyan, de conformidad con las disposiciones del artículo 27 del presente Acuerdo.

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

ARTÍCULO 30°. RECOMPOSICIÓN AUTOMÁTICA DE LAS LISTAS DE ELEGIBLES. Es la reorganización de la posición que ocupan los elegibles en una Lista de Elegibles en firme, como consecuencia del retiro de uno o varios de ellos, en virtud al nombramiento en el empleo para el cual concursaron o en un empleo equivalente, sin que deba emitirse otro acto administrativo que la modifique.

La posesión en un empleo de carácter temporal efectuado con base en una lista de elegibles en firme, no causa el retiro de esta.

ARTÍCULO 31°. VIGENCIA DE LAS LISTAS DE ELEGIBLES. De conformidad con las disposiciones del numeral 4 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 6 de la Ley 1960 de 2019, por regla general, las Listas de Elegibles tendrán una vigencia de dos (2) años contados a partir de la fecha en que se produzca su firmeza total.

ARTÍCULO 32°. VIGENCIA. El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición y publicación en el sitio web de la Comisión Nacional del Servicio Civil y/o enlace SIMO, de conformidad con lo dispuesto en el inciso final del artículo 33 de la Ley 909 de 2004.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá D.C., 28 de septiembre de 2021

FRIDOLE BALLÉN DUQUE
Comisionado

WILSON RUIZ OREJUELA
Representante Legal
Ministerio de Justicia y del Derecho

Revisó: Irma Ruiz Martínez / Miguel Ardila / Clara C. Pardo /
Proyectó: Yeberlin Cardozo / Nathalia Villalba / Eduardo Avendaño

ANEXO

ACUERDO DE CONVOCATORIA No. 20212010020906

POR EL CUAL SE ESTABLECEN LAS ESPECIFICACIONES TÉCNICAS DE LAS DIFERENTES ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN POR MÉRITO, 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 DE JUSTICIA Y DEL DERECHO - PROCESO DE SELECCIÓN NO. 1535 DE 2020 - ENTIDADES DEL ORDEN NACIONAL 2020-2

BOGOTÁ, D.C.
28 DE SEPTIEMBRE DE 2021

CONTENIDO

PREÁMBULO. 4

1.ADQUISICIÓN DE DERECHOS DE PARTICIPACIÓN E INSCRIPCIONES. 4

1.1 Condiciones Previas a la Etapa de Inscripciones al Proceso de Selección en las Modalidades de Ascenso y Abierto. 4

1.2 Procedimiento de Inscripción. 6

1.2.1 Registro en el SIMO. 6

1.2.2 Consulta de la OPEC. 6

1.2.3 Selección del empleo para el cual se va a concursar. 7

1.2.4 Confirmación de los datos de inscripción al empleo seleccionado. 7

1.2.5 Pago de Derechos de Participación. 7

1.2.6 Formalización de la inscripción. 8

1.2.7 Declaratoria de vacantes desiertas en el proceso de selección en la modalidad de ascenso 9

2. VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS -VRM-. 9

2.1 Definiciones y Condiciones de la documentación para la VRM y la Prueba de Valoración de Antecedentes 10

2.1.1 Definiciones. 10

2.1.2 Condiciones de la documentación para la VRM y la Prueba de Valoración de Antecedentes. 15

2.2. Documentación para la VRM y la Prueba de Valoración de Antecedentes. 25

2.3. Publicación de resultados de la VRM. 26

2.4. Reclamaciones contra los resultados de la VRM. 26

2.5. Publicación de resultados definitivos de Admitidos y No admitidos 27

3. PRUEBAS ESCRITAS 27

3.1 Citación a Pruebas Escritas. 28

3.2 Ciudades para la Presentación de las Pruebas Escritas. 28

3.3 Publicación de resultados de las Pruebas Escritas. 28

3.4 Reclamaciones contra los resultados de las Pruebas Escritas. 28

3.5 Resultados Definitivos de las Pruebas Escritas. 29

4. PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES. 29
4.1. Factores de Evaluación por Niveles y Tipo de Requisito de Experiencia. 30
4.2. Criterios Valorativos para Puntuar la Educación en la Prueba de Valoración de Antecedentes. .. 31
4.3. Criterios Valorativos para Puntuar la Experiencia en la Prueba de Valoración de Antecedentes . 33
4.3.1. Empleos con requisito mínimo de Experiencia Profesional Relacionada (Nivel Profesional) o Relacionada (Nivel Asistencial). 33
4.3.2 Empleos con requisito mínimo de Experiencia Profesional (Nivel Profesional) o Laboral (Nivel Asistencial) 35
4.4 Publicación de Resultados de la Prueba de Valoración de Antecedentes. 37
4.5 Reclamaciones contra los resultados de la Prueba de Valoración de Antecedentes. 37
4.6 Resultados definitivos de la Prueba de Valoración de Antecedentes. 38
5. CONFORMACIÓN DE LISTAS DE ELEGIBLES. 38
5.1 Listas de elegibles para empleos ofertados en la modalidad de concurso de Ascenso. 38
5.2 Listas de elegibles para empleos ofertados en la modalidad de concurso Abierto. 38

PREÁMBULO.

El presente **Anexo** hace parte integral del **Acuerdo No. 20212010020906 del 28 de septiembre de 2021,** por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, 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 de Justicia y del Derecho - *Proceso de Selección No. 1535 de 2020 - Entidades del Orden Nacional 2020-2*.** Contiene las especificaciones técnicas adicionales a las establecidas en el mencionado Acuerdo para participar en el correspondiente proceso de selección, los aspectos normativos que rigen cada una de sus etapas deberán ser consultados en el mismo.

1. ADQUISICIÓN DE DERECHOS DE PARTICIPACIÓN E INSCRIPCIONES.

1.1 Condiciones Previas a la Etapa de Inscripciones al Proceso de Selección en las Modalidades de Ascenso y Abierto.

Los aspirantes a participar en el proceso de selección, en las modalidades de ascenso y abierto, deben tener en cuenta las siguientes consideraciones, antes de iniciar su trámite de inscripción:

a) La inscripción a este proceso de selección, en cualquiera de sus modalidades, se hará en las fechas establecidas por la CNSC, únicamente de manera virtual en el aplicativo SIMO, disponible en el sitio web www.cnsc.gov.co.

b) Es exclusiva responsabilidad de los aspirantes consultar los empleos a proveer mediante el presente proceso de selección, a partir de la fecha de entrada en vigencia de la Etapa de Divulgación de la OPEC (artículo 9° del Acuerdo de Convocatoria).

c) Con la inscripción, el aspirante acepta todas las condiciones y reglas establecidas para este proceso de selección, consentimiento que se estipula como requisito general de participación de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo que regula la convocatoria.

d) Con la inscripción, el aspirante acepta que el medio de información y de divulgación oficial para este proceso de selección, es el sitio web www.cnsc.gov.co y/o enlace SIMO, por lo tanto, deberá consultarla permanentemente; de igual forma, la CNSC podrá comunicar a los aspirantes la información relacionada con este proceso de selección a través del correo electrónico personal que obligatoriamente deben registrar en dicho aplicativo (evitando en lo posible registrar correos institucionales), en concordancia con lo dispuesto por el artículo 33 de la Ley 909 de 2004.

   Así mismo, con la inscripción el aspirante acepta que la comunicación y notificación de las situaciones o actuaciones administrativas que se generen en desarrollo de este proceso de selección, así como las reclamaciones y recursos de conformidad con las disposiciones del Decreto Ley 760 de 2005, se realice a través de SIMO y/o el correo electrónico registrado en este aplicativo.

e) Inscribirse en este proceso de selección no significa que el aspirante haya superado el concurso. Los resultados obtenidos en las diferentes pruebas serán el único medio para determinar el mérito y sus consecuentes efectos, en atención a lo regulado en el Acuerdo del Proceso.

f) Durante el proceso de selección los aspirantes podrán, bajo su exclusiva responsabilidad, actualizar en SIMO datos personales como ciudad de residencia, dirección, número de teléfono, con excepción del correo electrónico y número de cédula registrados en su inscripción, datos que son inmodificables directamente por el aspirante y que sólo se actualizarán previa solicitud del mismo adjuntando copia de su cédula de ciudadanía.

   Con su registro y/o inscripción, el aspirante acepta: i) Que la CNSC, si se trata de un nuevo usuario que se va a registrar en SIMO, valide sus datos biográficos (nombres, apellidos, fecha de nacimiento, sexo y tipo, número y estado del documento de identificación) con la Registraduría Nacional del Estado Civil o, si se trata de un usuario ya registrado, que debe autovalidar tales datos con dicha entidad mediante el servicio web que para este fin disponga la CNSC en SIMO (botón en el Perfil del Ciudadano, en la opción del menú “Datos Básicos”) y que, una vez validados, estos datos no podrán ser modificados por el ciudadano, ii) que no se podrá registrar nadie que no se encuentre en las bases de datos de la Registraduría Nacional del Estado Civil, iii) que el medio de divulgación e información oficial para este proceso de selección, es el sitio web www.cnsc.gov.co, enlace SIMO, por lo tanto, deberá consultarla permanentemente, iv) que la CNSC le podrá comunicar la información relacionada con este proceso de selección al correo electrónico personal que obligatoriamente debe registrar en dicho aplicativo (evitando registrar correos institucionales), en concordancia con lo dispuesto por el artículo 33 de la Ley 909 de 2004, v) realizar en SIMO las reclamaciones e interponer los recursos que procedan en las diferentes etapas de este proceso de selección, en los términos del Decreto Ley 760 de 2005 o las normas que lo modifiquen, sustituyan o complementen y vi) que la CNSC realice en SIMO la comunicación y notificación de las situaciones o actuaciones administrativas que se generen en desarrollo de este proceso de selección, de conformidad con las disposiciones del Decreto Ley 760 de 2005 o las normas que lo modifiquen, sustituyan o complementen.

g) De conformidad con el artículo 2 de la Ley 1960 de 2019, al Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso solamente se pueden inscribir los servidores públicos con derechos de carrera de la entidad que oferta los respectivos empleos en esta modalidad, quienes deberán verificar su estado en el Registro Público de Carrera Administrativa, en adelante RPCA, de la CNSC. De no encontrarse activos en el RPCA o de encontrar su registro desactualizado, deberán solicitar a su entidad que tramite ante la CNSC su registro o actualización correspondiente, sin que la no finalización de este trámite sea impedimento para poderse inscribir en este proceso de selección en la modalidad referida. Se aclara que este trámite no aplica para los aspirantes a los empleos ofertados en el presente Proceso de Selección en la modalidad Abierto.

h) Los servidores de carrera administrativa de la respectiva entidad, que decidan participar en este proceso de selección bajo la modalidad de ascenso, no podrán participar en este mismo proceso de selección en la modalidad de concurso abierto.

Nota aclaratoria:

1. Los números de OPEC pueden cambiar de acuerdo a la cantidad de empleos que queden desiertos en el Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso.
2. De acuerdo con el total de empleos mencionados en el artículo 1º del Acuerdo de Convocatoria, es importante precisar que la suma de los valores definidos en el artículo 8º del Acuerdo ibídem, es diferente, pues un empleo puede contener vacantes en las dos modalidades del Proceso de Selección (Abierto y Ascenso).

1.2 Procedimiento de Inscripción.

Para inscribirse en el presente proceso de selección, el aspirante debe realizar en SIMO el siguiente procedimiento, el cual debe cumplir a cabalidad, siguiendo las instrucciones señaladas en el "Manual de Usuario - Módulo Ciudadano - SIMO", publicado en el sitio web www.cnsc.gov.co, en el enlace SIMO, y en el menú "Información y Capacitación", opción "Tutoriales y Videos".

Se recuerda que primero se realizarán las inscripciones para las vacantes ofertadas en este Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso y, posteriormente, las inscripciones para las vacantes ofertadas en este mismo Proceso de Selección en la modalidad Abierto.

1.2.1 Registro en el SIMO.

El aspirante debe verificar si se encuentra ya registrado en el SIMO. Si no se encuentra registrado, debe hacerlo, en la opción *"Registrarse"*, diligenciando todos los datos solicitados por el sistema en cada uno de los puntos del formulario denominado *"Registro de Ciudadano"*. Se precisa que el registro en el SIMO se realiza por una única vez y los datos de nombres, apellidos, fecha de nacimiento, sexo y tipo, número y estado del documento de identificación son validados con la Registraduría Nacional del Estado Civil.

Una vez registrado, debe ingresar al sitio web www.cnsc.gov.co, enlace SIMO, con su usuario y contraseña, completar los datos básicos y adjuntar todos los documentos relacionados con su formación académica, experiencia y otros documentos que considere y sean necesarios, los cuales le servirán para la Verificación de los Requisitos Mínimos, en adelante VRM, y para la Prueba de Valoración de Antecedentes, en el presente proceso de selección. Cada documento cargado en SIMO no debe exceder de 2 MB de tamaño y debe estar en formato PDF.

El aspirante en condición de discapacidad debe manifestarlo en el formulario de datos básicos en SIMO, con el fin de establecer los mecanismos necesarios para que pueda presentar las pruebas y acceder a las mismas cuando a ello hubiere lugar.

1.2.2 Consulta de la OPEC.

El aspirante registrado en SIMO debe ingresar al aplicativo, revisar los empleos ofertados en el presente proceso de selección y verificar para cuales cumple los *Requisitos Generales de Participación* establecidos en el Acuerdo de Proceso de Selección y los requisitos mínimos exigidos para el empleo seleccionado, transcritos en la correspondiente OPEC, los cuales se encuentran definidos en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la respectiva entidad, en adelante MEFCL, documentos que se publicarán en el sitio web www.cnsc.gov.co, enlace SIMO.

Si no cumple con los requisitos de ningún empleo o con alguno de los *Requisitos Generales de Participación* establecidos en el Acuerdo de Convocatoria, el aspirante no debe inscribirse.

1.2.3 Selección del empleo para el cual se va a concursar.

Una vez identificados los empleos para los cuales cumple los requisitos, el aspirante podrá marcarlos en SIMO como "*Favoritos"*, podrá preinscribirse en varios, luego seleccionar y confirmar el empleo por el que va a concursar, deberá realizar el pago de los derechos de participación teniendo en cuenta que **únicamente podrá inscribirse para un (1) empleo en el marco del presente proceso de selección**, toda vez que la aplicación de las pruebas escritas, para todos los empleos ofertados en esta convocatoria se realizará en la misma fecha y a la misma hora[1].

1.2.4 Confirmación de los datos de inscripción al empleo seleccionado.

SIMO mostrará los datos básicos y los documentos de formación, experiencia y otros que el aspirante tiene registrados en el sistema al momento de su inscripción. El aspirante debe validar que dicha información es pertinente, correcta y se encuentra actualizada. Igualmente, debe verificar que los documentos registrados en el aplicativo sean legibles, correspondan con los requisitos del empleo seleccionado y que la información que suministra coincida con los documentos cargados.

Para continuar con el siguiente paso (pago de derechos de participación), el aspirante debe seleccionar, entre las opciones establecidas en el presente Anexo, la ciudad de presentación de las pruebas a aplicar en este proceso de selección, listado de lugares igualmente publicado en SIMO.

Posterior al proceso de inscripción, el aspirante cuenta hasta con dos (2) meses para cambiar la ciudad de aplicación de las pruebas, lo cual debe registrar a través del aplicativo SIMO.

1.2.5 Pago de Derechos de Participación.

El aspirante debe realizar el pago de los derechos de participación solamente para el empleo por el cual va a concursar en el presente proceso de selección. No se debe realizar pagos para más de un empleo de este concurso toda vez que la aplicación de las pruebas escritas para todos los empleos ofertados en esta convocatoria, como ya se dijo anteriormente, se realizará en la misma fecha y a la misma hora. Efectuado el pago no habrá lugar a la devolución del dinero por ningún motivo, circunstancia que se entiende aceptada por el aspirante.

El pago de los Derechos de participación se debe realizar en el banco que para el efecto disponga la CNSC, bien sea online por PSE o por ventanilla en cualquiera de las sucursales que establezca dicho banco, opciones que SIMO habilitará al finalizar la confirmación de los datos de inscripción al empleo de interés del aspirante, así:

a) Si el aspirante realiza el pago por la opción online por PSE, el sistema abrirá una ventana emergente con el listado de los bancos para pagar. Una vez realizada la transacción, SIMO enviará un correo electrónico con la confirmación y datos del pago. *En consideración a que la plataforma PSE puede demorar varios minutos u horas para reportar dicho pago en SIMO, los aspirantes deben realizar este pago con la suficiente antelación para evitar que el mismo no quede registrado en SIMO al cierre de la Etapa de Inscripciones.*

[1] En el evento en que las medidas adoptadas por las autoridades nacionales y/o locales para prevenir y mitigar el contagio por el COVID-19 se encuentren vigentes a la fecha de presentación de estas pruebas, las mismas se podrán programar en diferentes horas.

b) Si el aspirante selecciona la opción de pago por ventanilla en el banco, SIMO generará un recibo que debe ser impreso en láser o impresora de alta resolución, con el cual deberá realizar el pago en cualquiera de las sucursales establecidas del banco, *por lo menos dos (2) días hábiles antes de vencerse el plazo para las inscripciones, porque con esta modalidad de pago, el banco se puede tomar hasta dos (2) días hábiles para reportar dicho pago en SIMO.*

Una vez realizado el pago y **antes de formalizar la inscripción**, el aspirante podrá modificar el pago realizado de un empleo a otro, siempre y cuando el valor de los derechos de participación para ese empleo, corresponda al mismo costo del cancelado.

El aspirante debe tener en cuenta que solamente con el pago no queda inscrito. Debe continuar con el procedimiento de formalizar la inscripción.

1.2.6 Formalización de la inscripción.

Una vez realizado el pago y confirmado por el banco en el aplicativo SIMO (confirmación que para el pago online por PSE puede demorar varios minutos u horas, y para el pago por ventanilla en el banco puede demorar hasta dos días hábiles), *el aspirante que hizo el pago online por PSE puede con ese pago cambiar de empleo cuantas veces lo requiera, hasta antes de los últimos seis (6) días calendario de la Etapa de Inscripciones, siempre y cuando el nuevo empleo seleccionado corresponda al mismo proceso de selección y al mismo valor del pago realizado por Derechos de participación para el empleo inicialmente escogido. Si el pago fue hecho por ventanilla en el banco, el aspirante puede realizar con ese pago el cambio de empleo hasta antes de los últimos diez (10) días calendario de la Etapa de Inscripciones, siempre y cuando el nuevo empleo seleccionado corresponda al mismo proceso de selección y al mismo valor del pago realizado por Derechos de participación para el empleo inicialmente escogido. Se entiende que si el aspirante realiza el pago de los Derechos de participación dentro de los últimos seis (6) días calendario (si el pago se hace por PSE) o dentro de los últimos diez (10) días calendario (si el pago se hace por ventanilla en el banco) de la Etapa de Inscripciones, ya no puede cambiar el empleo inicialmente escogido con ese pago.*

El aspirante debe verificar que los documentos registrados en SIMO son los que le permiten acreditar el cumplimiento de los requisitos del empleo por el que pretende concursar, documentos que van a ser tenidos en cuenta para la etapa de VRM y para la prueba de Valoración de Antecedentes en el presente proceso de selección. Realizada esta verificación, debe proceder a formalizar su inscripción, seleccionando en el aplicativo la opción “INSCRIPCIÓN”. SIMO generará un “Reporte definitivo de Inscripción”, información que podrá ser consultada en cualquier momento por el aspirante al ingresar con su usuario y contraseña.

En dicho documento el aspirante encontrará la información correspondiente a sus datos personales, datos del empleo para el cual formalizó su inscripción, ID de inscripción y resumen de los documentos cargados en el aplicativo.

Si el aspirante escoge la opción de pago online por PSE, la opción “INSCRIPCIÓN” se habilitará de inmediato. Si escoge la opción de pago por ventanilla en el banco, la opción “INSCRIPCIÓN” se habilitará dos (2) días hábiles después de realizar el pago.

Luego de formalizada la inscripción, la misma no podrá ser anulada, ni se podrá modificar el empleo para el cual se inscribió el aspirante. Lo que si puede hacer es actualizar, modificar, reemplazar, adicionar o eliminar la información y/o los documentos registrados en el aplicativo para participar en el presente proceso de selección, únicamente hasta la fecha dispuesta por la CNSC para el cierre de la Etapa de Inscripciones, siguiendo la siguiente ruta en SIMO: *Panel de control -> Mis Empleos -> Confirmar empleo -> "Actualización de Documentos".* El sistema generará una nueva *Constancia de Inscripción* con las actualizaciones realizadas.
Una vez se cierre la Etapa de Inscripciones, el aspirante no podrá modificar, reemplazar, adicionar y/o eliminar los documentos cargados en SIMO para participar en el presente proceso de selección. Es decir, participará en este proceso de selección con los documentos que tenga registrados en el aplicativo hasta la fecha del cierre de inscripciones. Los documentos cargados o actualizados con posterioridad a esta fecha sólo serán válidos para futuros procesos de selección.

Si al finalizar la Etapa de Inscripciones, el aspirante pagó el derecho de participación para algún empleo y no formalizó la inscripción, el sistema automáticamente realizará su inscripción a ese empleo. Si el aspirante pagó los derechos de participación para más de un empleo y no formalizó su inscripción, será inscrito al último seleccionado y todos los documentos que tenga registrados al momento le serán asociados a dicha inscripción.

Los aspirantes inscritos podrán consultar en el aplicativo SIMO, con su usuario y contraseña, la cantidad total de inscritos para el mismo empleo.

1.2.7 Declaratoria de vacantes desiertas en el proceso de selección en la modalidad de ascenso.

Una vez finalice la etapa de inscripción para los empleos ofertados en la modalidad de concurso de Ascenso, la CNSC identificará aquellos en los cuales no se registraron inscritos o se registraron menos inscritos que vacantes ofertadas, y procederá a declarar dichas vacantes como desiertas en un plazo no mayor a 20 días hábiles siguientes al cierre de las inscripciones. La provisión de estas vacantes se realizará mediante el proceso de selección en la modalidad de Abierto, lo anterior teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 2 de la Ley 1960 de 2019.

Conforme a lo anterior, los empleos ofertados bajo la modalidad de Ascenso que se declaren desiertos pasarán a hacer parte de la Oferta Pública de Empleos de la modalidad de concurso Abierto en el presente proceso de selección.

En consecuencia, se procederá a dar apertura al procedimiento para la inscripción en los empleos que hacen parte de la OPEC del proceso de selección en la modalidad de Abierto, siguiendo los mismos pasos establecidos en el numeral 1 del presente Anexo.

PARÁGRAFO: Los servidores con derechos de carrera, que se hayan inscrito al proceso de selección en la modalidad de Ascenso en el presente Proceso de Selección, no podrán inscribirse en la modalidad de concurso Abierto. Lo anterior teniendo en cuenta que las pruebas sobre competencias funcionales y comportamentales se aplicarán en una misma sesión y en un único día, en las ciudades seleccionadas por los aspirantes, previo al pago de derechos de participación para su inscripción.

2. VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS -VRM-.

2.1 Definiciones y Condiciones de la documentación para la VRM y la Prueba de Valoración de Antecedentes.

Las definiciones y condiciones contenidas en el presente Anexo para la documentación que registre el aspirante en SIMO para su inscripción en el presente proceso de selección, serán aplicadas de manera irrestricta para todos los efectos de la Etapa de VRM y la Prueba de Valoración de Antecedentes.

Para el ejercicio de los empleos correspondientes a los diferentes niveles jerárquicos, que tengan requisitos establecidos en la Constitución Política o en la ley, se acreditarán los allí señalados, sin que sea posible modificarlos o adicionarlos en los MEFCL (Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.3.6).

2.1.1 Definiciones.

Para todos los efectos de este proceso de selección, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

a) Educación: Es un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes (Ley 115 de 1994, artículo 1).

b) Educación Formal: Es aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, conducente a grados y títulos (Ley 115 de 1994, artículo 10).

c) Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano: Se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de *Certificados de Aptitud Ocupacional*. Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal (Ley 1064 de 2006; Decreto 4904 de 2009, artículo 1, numeral 1.2, compilado en el artículo 2.6.2.2 del Decreto 1075 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Educación). Incluye los Programas de Formación Laboral y de Formación Académica.

- **Programas de Formación Laboral:** Tienen por objeto preparar a las personas en áreas específicas de los sectores productivos y desarrollar competencias laborales específicas relacionadas con las áreas de desempeño referidas en la Clasificación Nacional de Ocupaciones, que permitan ejercer una actividad productiva en forma individual o colectiva como emprendedor independiente o dependiente. Para ser registrado el programa debe tener una duración mínima de seiscientas (600) horas. Al menos el cincuenta por ciento (50%) de la duración del programa debe corresponder a formación práctica tanto para programas en la metodología presencial como a distancia (Decreto 4904 de 2009, artículo 1, numeral 3.1, compilado en el artículo 2.6.4.1 del Decreto 1075 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Educación).

- **Programas de Formación Académica:** Tienen por objeto la adquisición de conocimientos y habilidades en los diversos temas de la ciencia, las matemáticas, la técnica, la tecnología, las humanidades, el arte, los idiomas, la recreación y el deporte, el desarrollo de actividades lúdicas, culturales, la preparación para la validación de los niveles, ciclos y grados propios de la Educación Formal Básica y Media y la preparación a las personas para impulsar procesos de autogestión, de

participación, de formación democrática y, en general, de organización del trabajo comunitario e institucional. Para ser registrados, estos programas deben tener una duración mínima de ciento sesenta (160) horas (Decreto 4904 de 2009, artículo 1, numeral 3.1, compilado en el artículo 2.6.4.1 del Decreto 1075 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Educación).

d) Educación Informal: Se considera educación informal todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 de 1994, artículo 43). Tiene como objetivo brindar oportunidades para complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas. Hacen parte de esta oferta educativa aquellos cursos que tengan una duración inferior a ciento sesenta (160) horas. Su organización, oferta y desarrollo no requieren de registro por parte de la Secretaría de Educación de la entidad territorial certificada y solamente darán lugar a la expedición de una constancia de asistencia. Para su ofrecimiento deben cumplir con lo establecido en el artículo 47 del Decreto Ley 2150 de 1995 o la norma que lo modifique o sustituya. Toda promoción que se realice, respecto de esta modalidad deberá indicar claramente que se trata de educación informal y que no conduce a título alguno o certificado de aptitud ocupacional. (artículo 5.8 del Decreto 4904 de 2009, compilado en el artículo 2.6.6.8 del Decreto 1075 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Educación).

e) Área de Conocimiento: Agrupación que se hace de los programas académicos, teniendo en cuenta cierta afinidad en los contenidos, en los campos específicos del conocimiento, en los campos de acción de la educación superior cuyos propósitos de formación conduzcan a la investigación o al desempeño de ocupaciones, profesiones y disciplinas (Ministerio de Educación Nacional. Sistema Nacional de Información de la Educación Superior -SNIES-. Glosario. Septiembre de 2019. P. 3).

f) Núcleos Básicos de Conocimiento -NBC-: División o clasificación de un área del conocimiento en sus campos, disciplinas o profesiones esenciales (Ministerio de Educación Nacional. Sistema Nacional de Información de la Educación Superior -SNIES-. Glosario. Septiembre de 2019. P. 10). LOS NBC contienen las disciplinas académicas o profesiones, de acuerdo con la clasificación establecida en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior -SNIES- (Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.2.4.9).

g) Experiencia: Se entiende por experiencia los conocimientos, las habilidades y las destrezas adquiridas o desarrolladas mediante el ejercicio de una profesión, arte u oficio (Según las disposiciones del artículo 2.2.2.3.7 del Decreto 1083 de 2015).

Esta experiencia se clasifica en Laboral, Relacionada, Profesional y Docente. Por su parte, aunque la norma no define la Experiencia Profesional Relacionada, el concepto sí existe, tal como se observa en los artículos 2.2.2.4.2 al 2.2.2.4.4, 2.2.2.4.8, 2.2.2.8.3, 2.2.2.8.4, 2.2.2.9.3, 2.2.2.9.4, 2.2.2.9.5 del Decreto 1083 de 2015, razón por la que la CNSC la incluye dentro de la clasificación.

Para efectos del presente proceso de selección, la experiencia se clasifica en Laboral, Relacionada, Profesional y Profesional Relacionada; y se tendrá en cuenta de acuerdo con lo establecido en la OPEC que corresponde al Manual de Funciones y Competencias Laborales de la entidad objeto del proceso de selección.

h) Experiencia Laboral: Es la adquirida con el ejercicio de cualquier empleo, ocupación, arte u oficio (artículo 2.2.2.3.7 del Decreto 1083 de 2015).

i) **Experiencia Relacionada:** Es la adquirida en el ejercicio de empleos o actividades que tengan funciones similares a las del cargo a proveer (Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.2.3.7).

j) **Experiencia Profesional:** Es la adquirida a partir de la terminación y aprobación del pensum académico de la respectiva formación profesional, en el ejercicio de las actividades propias de la profesión o disciplina académica exigida para el desempeño del empleo (Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.2.3.7).

La experiencia adquirida con posterioridad a la terminación de estudios en las modalidades de Formación Técnica Profesional o Tecnológica, no se considerará Experiencia Profesional (Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.2.3.7).

En el caso de las disciplinas académicas o profesiones relacionadas con el Sistema de Seguridad Social en salud, la experiencia profesional se computará a partir de la inscripción o registro profesional, de conformidad con la Ley 1164 de 2007.

En el caso de las disciplinas académicas o profesiones relacionadas con Ingeniería, la Experiencia Profesional se computará de la siguiente manera:

- Si el aspirante obtuvo su título profesional antes de la vigencia de la Ley 842 de 2003, la Experiencia Profesional se computará a partir de la terminación y aprobación del pensum académico respectivo.

- Si el aspirante obtuvo su título profesional posterior a la vigencia de la Ley 842 de 2003, la Experiencia Profesional se computará a partir de la fecha de expedición de la Matrícula Profesional.

- Si el empleo ofertado establece como requisitos de estudios, además de la ingeniería y afines, otros núcleos básicos del conocimiento, la experiencia profesional para ese empleo se computará a partir de la terminación y aprobación del pensum académico de educación superior o de la fecha del respectivo diploma

Para las entidades del orden nacional, el artículo 4º, numeral 4.3 y el artículo 5º, numerales 5.2.1, 5.2.2 y 5.2.3 del Decreto Ley 770 de 2005, así como los artículos 2.2.2.3.7, 2.2.2.4.2, 2.2.2.4.3 y 2.2.2.4.4 del Decreto 1083 de 2015, mencionan que se puede clasificar como Experiencia Profesional, si dicho empleo es del Nivel Profesional o superiores, para los cuales siempre se exige acreditar Título profesional.

k) **Prácticas Laborales:** La **Ley 2039 del 27 de julio de 2020**[2],, en su artículo 2[3], hace referencia a la equivalencia de experiencias, para lo cual se establecen incentivos educativos y laborales así:

[2] *Por medio del cual se dictan normas para promover la inserción laboral y productiva de los jóvenes, y se dictan otras disposiciones.*
[3] Modificado por el artículo 16 de la Ley 2113, el cual incorporó en el primer párrafo, la frase *«servicio en consultorios jurídicos»* y añadió el parágrafo 4. También adicionada por los artículos 3 y 4 de la Ley 2119 de 2021.

¿A QUIÉNES?	INCENTIVO	CONDICIONES GENERALES
Estudiantes practicantes entre 14 y 28 años **a.** De educación superior de pregrado y posgrado. **b.** De educación técnica, tecnológica y universitaria. **c.** Educación para el trabajo y el desarrollo humano. **d.** Formación profesional integral del SENA. **e.** Escuelas normales superiores. **f.** Así como toda oferta de formación por competencias.	Serán acreditables como experiencia profesional válida, las: **a.** Pasantías **b.** Prácticas **c.** Judicaturas **d.** Servicio en los consultorios jurídicos **e.** Monitorías **f.** Contratos laborales **g.** Contratos de prestación de servicios, y **h.** La participación en grupos de investigación.	**a.** Siempre debe estar certificado por la autoridad competente. **b.** Que el contenido se relacione directamente con el programa académico cursado. **c.** Que se haya culminado el programa académico, aunque no se haya obtenido el respectivo título. **d.** Experiencia adquirida en desarrollo y ejercicio de profesiones de la misma área del conocimiento del empleo público. **e.** En los procesos de selección efectuados por la CNSC, se tendrá en cuenta las certificaciones sobre experiencia previa adquiridas por aspirantes que al inicio de la etapa de inscripciones sean mayores de 18 años.

El inciso tercero del artículo 2 de la mencionada ley, dispuso que el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Ministerio del Trabajo reglamentarán, cada uno en el marco de sus competencias, en un término no superior a doce (12) meses contados a partir de la expedición de la Ley, a fin de establecer una tabla de equivalencias que permitiera convertir dichas experiencias previas a la obtención del título de pregrado en Experiencia Profesional válida, y que en todo caso, el valor asignado a la experiencia previa fuera menor a aquella experiencia posterior a la obtención del respectivo título. En el caso del sector de la Función Pública, las equivalencias deberán estar articuladas con el Decreto 1083 de 2015 o el que haga sus veces.

En cumplimiento de lo anterior, el 19 de agosto de 2021[4] se expidió el Decreto 952, mediante el cual se adicionó el Capítulo 6 al Título 5 del Decreto 1083 de 2015, cuyo artículo 2.2.5.6.2 señala lo siguiente:

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

[4] Por el cual se reglamenta el artículo 2 de la Ley 2039 del 2020 y se adiciona el capítulo 6 al título 5 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 del 2015, en lo relacionado con el reconocimiento de la experiencia previa como experiencia profesional válida para la inserción laboral de jóvenes en el sector público.

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

Parágrafo 2. Las disposiciones contenidas en este capítulo son aplicables para efectos de la provisión temporal o definitiva de los empleos públicos y para los procesos de contratación directa de las entidades públicas. Las entidades territoriales darán aplicación al contenido de este decreto.

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

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

Adicionalmente, el parágrafo 4º del artículo 2.2.5.6.3 ibídem, señala que las prácticas laborales deben estar dirigidas al cumplimiento de un **requisito para culminar sus estudios u obtener un título** que lo acreditará para el desempeño laboral.

De forma concomitante, se expidió la **Ley 2043 del 27 de julio de 2020** que reconoce las prácticas laborales, como Experiencia Profesional y/o Relacionada, la cual en su artículo 3º, define práctica laboral de la siguiente manera:

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

La Ley 2043 de 2020 determina los destinatarios, la finalidad y condiciones para su aplicación así:

¿A QUIÉNES?	OBJETO	CONDICIÓN	FORMA DE CERTIFICAR
Población que ha culminado recientemente con un proceso de estudios (Sin franja etaria).	Reconocer de manera obligatoria como experiencia profesional y/o relacionada aquellas prácticas que se hayan realizado en el sector público y/o sector privado.	- Que las prácticas versen sobre los asuntos relacionados con el programa académico o plan de estudios que curse. - Que las prácticas se hayan realizado como opción para adquirir el	El tiempo que el estudiante realice como práctica laboral, deberá ser certificado por la entidad beneficiaria. En todo caso, sumará al tiempo de Experiencia profesional del estudiante practicante.

¿A QUIÉNES?	OBJETO	CONDICIÓN	FORMA DE CERTIFICAR
		correspondiente título.	

l) **Experiencia Profesional Relacionada:** Es la experiencia adquirida a partir de la terminación y aprobación del pensum académico de la respectiva Formación Profesional, en el ejercicio de empleos o actividades que tengan funciones relacionadas o similares a las del empleo a proveer. Tratándose de experiencia adquirida en empleos públicos de entidades del Nivel Nacional, la misma debe ser en empleos del Nivel Profesional o superiores, y en entidades del Nivel Territorial, en empleos del Nivel Profesional.

m) **Experiencia Docente:** Es la adquirida en el ejercicio de las actividades de divulgación del conocimiento obtenida en instituciones educativas debidamente reconocidas.

Cuando para desempeñar empleos pertenecientes a los niveles Directivo, Asesor y Profesional se exija experiencia, ésta será profesional o docente, según el caso y, determinar además cuando se requiera, si debe ser relacionada.

En el evento de empleos comprendidos en el nivel Profesional y niveles superiores a este, la experiencia docente deberá acreditarse en instituciones educativas debidamente reconocidas y con posterioridad a la obtención del correspondiente título profesional»

NOTA: Cuando para desempeñar empleos pertenecientes al nivel Profesional se exija experiencia, esta debe ser **profesional o docente**, según el caso y determinar además cuando se requiera, si esta debe ser relacionada.

2.1.2 Condiciones de la documentación para la VRM y la Prueba de Valoración de Antecedentes.

2.1.2.1 Certificación de la Educación.

Los Estudios se acreditarán mediante la presentación de certificados, diplomas, actas de grado o títulos otorgados por las instituciones correspondientes o certificado de terminación y aprobación de materias del respectivo pensum académico, cuando así lo permita la legislación vigente al respecto. Para su validez requerirán de los registros y autenticaciones que determinen las normas vigentes sobre la materia. La Tarjeta Profesional o Matrícula correspondiente, según sea el caso, excluye la presentación de los documentos enunciados anteriormente.

Teniendo en cuenta que la Tarjeta Profesional o Matrícula correspondiente es un requisito de ley indispensable para el ejercicio de la profesión y no para la participación en el presente proceso de selección, su presentación se requerirá al momento del nombramiento en *Periodo de Prueba*. Sin embargo, para las profesiones relacionadas con el Área de la Salud e Ingenierías y otras cuya Experiencia Profesional se deba contabilizar a partir de la expedición de la Tarjeta Profesional o Matrícula, teniendo en cuenta que a la fecha no se encuentra en operación el Registro Público de Profesionales, Ocupaciones y Oficios de que trata el artículo 18 del Decreto 2106 de 2019, su presentación es requisito indispensable para la contabilización de la *Experiencia Profesional*, conforme a la normatividad vigente sobre la materia.

En los casos en que se requiera acreditar la Tarjeta o Matrícula Profesional, la misma podrá sustituirse por la certificación expedida por el organismo competente de otorgarla, cuya expedición no sea superior a tres (3) meses antes del día en que quedó formalizada la inscripción, en la cual conste que dicho documento se encuentra en trámite, siempre y cuando se acredite el respectivo título o acta de grado. Dentro del año siguiente a la fecha de posesión, el empleado deberá presentar la correspondiente Tarjeta o Matrícula Profesional. De no acreditarse en ese tiempo, se aplicará lo previsto en el artículo 5 de la Ley 190 de 1995 o en las normas que la modifiquen o sustituyan (Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.2.3.3).

A continuación, se precisan los requerimientos de la documentación que deben aportar los aspirantes para que sea tenida en cuenta para la valoración de la Educación en el presente proceso de selección:

a) Títulos y certificados obtenidos en el exterior. Serán válidos los títulos obtenidos en el exterior que estén apostillados (o legalizados) y traducidos al idioma Español, independientemente de que estén o no convalidados. La convalidación la exigirá la entidad respectiva al momento de la posesión o dentro de los dos (2) años siguientes a la misma, plazo máximo establecido en el artículo 2.2.2.3.4 del Decreto 1083 de 2015. En caso de no ser allegada dentro de este plazo por el servidor público, la autoridad nominadora deberá dar aplicación a lo previsto en el artículo 5 de la Ley 190 de 1995.

En los casos que el aspirante allegue únicamente la Resolución de convalidación del título, esta será válida tanto en VRM como en VA, sin que para ello el aspirante requiera adjuntar el título o diploma correspondiente.(artículo 2.2.2.3.4 del Decreto 1083 de 2015, artículo 10 Constitucional, artículo 251 del Código General del Proceso, Resolución No. 1959 de 2020 del Ministerio de Relaciones Exteriores y artículos 2 y 3 de la Resolución No. 010687 del 9 de octubre de 2019 del Ministerio de Educación Nacional, o las que los adicionen, modifiquen o sustituyan) [5].

La convalidación es el reconocimiento que el gobierno colombiano efectúa sobre un título de educación superior, otorgado por una institución de educación superior extranjera o por una institución legalmente reconocida por la autoridad competente en el respectivo país para expedir títulos de educación superior. Únicamente se convalidan títulos de educación superior, por lo tanto, no aplica para cursos de actualización, diplomados u otros afines.

b) Certificaciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano. De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 4904 de 2009, el artículo 2.6.4.2 del Decreto 1075 de 2015 y en concordancia con lo dispuesto en los artículos 42 y 90 de la Ley 115 de 1994, las instituciones autorizadas para prestar el Servicio Educativo para el Trabajo y el Desarrollo Humano solamente expedirán los siguientes Certificados de Aptitud Ocupacional.

- **Certificado de Técnico Laboral por Competencias:** Se otorga a quien haya alcanzado satisfactoriamente las competencias establecidas en el Programa registrado de Formación Laboral.

[5] *Complementación y Modificación al Criterio Unificado "VERIFICACIÓN DE REQUISITOS MÍNIMOS Y PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES DE LOS ASPIRANTES INSCRITOS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN QUE REALIZA LA CNSC PARA PROVEER VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA" Y SU ANEXO TÉCNICO",* aprobado por la CNSC en Sesión Sala Plena del 27 de julio de 2021.

- **Certificado de Conocimientos Académicos:** Se otorga a quien haya culminado satisfactoriamente un Programa de Formación Académica debidamente registrado (Decreto 4904 de 2009, artículo 1, numeral 3.3, compilado en el artículo 2.6.4.3 del Decreto 1075 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Educación).

  En los términos del artículo 2.2.2.3.6 del Decreto 1083 de 2015, estos certificados deberán contener, como mínimo, la siguiente información:

  - Nombre o razón social de la institución
  - Nombre y contenido del programa.
  - Intensidad horaria, la cual debe estar indicada en horas. Cuando se exprese en días, deberá señalarse el número total de horas por día.
  - Fechas de realización.

c) Certificaciones de la Educación Informal. La educación informal se acreditará mediante la constancia de asistencia o participación en eventos de formación como diplomados, cursos, seminarios, congresos, simposios, entre otros, expedida por la entidad o institución que la imparte.

Se exceptúan los cursos de inducción, de ingreso y/o promoción que se dicten con ocasión de los procesos de selección en la entidad.

Las certificaciones deberán contener mínimo lo siguiente:

- Nombre o razón social de la entidad o institución que las otorga.
- Nombre y contenido[6] del evento.
- Fechas de realización.
- Intensidad horaria, la cual debe estar indicada en horas y, en caso de expresarse en días, se debe señalar el número total de horas por día.

De acuerdo con la especificidad de las funciones de algunos empleos y con el fin de lograr el desarrollo de determinados conocimientos, aptitudes o habilidades, se podrán exigir programas específicos de educación informal orientados a garantizar su desempeño, de conformidad con lo establecido en el artículo 9° del Decreto Ley 785 de 2005 y demás normas que la desarrollen o complementen.

En la Prueba de Valoración de Antecedentes sólo se tendrá en cuenta la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano y la Educación Informal relacionadas con las funciones del respectivo empleo y serán puntuadas conforme a lo establecido el acápite de la Prueba de Valoración de Antecedentes del presente Anexo. **No serán consideradas las certificaciones para Educación Informal que tengan fecha de realización de más de diez (10) años**, contados desde la fecha de cierre de la Etapa de Inscripciones

d) Certificaciones de técnico del SENA

[6] El nombre del evento puede indicar de forma directa el contenido del mismo.

- **Estudios en programas de nivel superior a partir del 1 de enero de 2013**, para que un programa del SENA (Técnico Profesional o Tecnólogo) sea determinado como Educación Superior, debe estar registrado en el SNIES una vez obtenido el registro calificado.

- **Títulos expedidos de los programas Técnicos Profesionales o Tecnólogos, con anterioridad al año 2013**, los títulos de los programas de Técnico Profesional y Tecnólogo del SENA, pueden ser válidos para los empleos que así lo exijan como requisito mínimo en la OPEC.

2.1.2.2 Certificación de la experiencia

La experiencia se acreditará mediante la presentación de constancias expedidas por la autoridad competente de las respectivas instituciones oficiales o privadas, o quienes hagan sus veces. (Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.2.3.8).

En los casos en que el aspirante haya ejercido su profesión o actividad en forma independiente o en una empresa o entidad actualmente liquidada, la experiencia se acreditará mediante declaración del mismo, siempre y cuando se especifiquen las fechas de inicio (día, mes y año) y de terminación (día, mes y año), el tiempo de dedicación (en horas día laborable, no con términos como “dedicación parcial”) y las funciones o actividades desarrolladas, la cual se entenderá rendida bajo la gravedad del juramento.

Las certificaciones o declaraciones de experiencia deberán contener como mínimo, la siguiente información:

- Nombre o razón social de la entidad o empresa que la expide.
- Empleo o empleos desempeñados, con fechas de inicio (día, mes y año) y terminación (día, mes y año) para cada uno de ellos, evitando el uso de la expresión “actualmente”.
- Relación de las funciones de cada uno de los empleos desempeñados, salvo que la Constitución o la ley las establezca.

Cuando las certificaciones indiquen una jornada laboral inferior a ocho (8) horas diarias, el tiempo de experiencia se establecerá sumando las horas trabajadas y dividiendo el resultado por ocho (8).

Cuando se presente experiencia adquirida de manera simultánea en una o varias instituciones (tiempos traslapados), el tiempo de experiencia se contabilizará por una sola vez.

En los casos en que la Constitución o la ley establezca las funciones del empleo o se exija solamente ***Experiencia Laboral*** o ***Profesional***, no es necesario que las certificaciones laborales las especifiquen.

Para el caso de certificaciones expedidas por personas jurídicas, la correspondiente firma de quien la suscribe debe estar acompañada de la respectiva antefirma legible (nombre completo) y su cargo. Las certificaciones expedidas por personas naturales deben incluir la firma, antefirma legible (nombre completo), número de cédula, dirección y teléfono del empleador contratante.

La experiencia adquirida con la ejecución de Contratos de Prestación de Servicios, se debe acreditar con las correspondientes certificaciones de ejecución de tales contratos o mediante las respectivas Actas de Liquidación o Terminación. Estas certificaciones o actas deben estar debidamente suscritas

por la autoridad competente, o quienes hagan sus veces, de la institución pública o privada que certifica y deben contener, al menos, la siguiente información:

- Nombre o razón social de la empresa o entidad que la expide.
- Objeto(s) contractual(es) ejecutado(s), con fechas de inicio (día, mes y año) y de terminación (día, mes y año) para cada uno de ellos, evitando el uso de la expresión "actualmente".
- Obligaciones contractuales cumplidas con cada uno de lo(s) objeto(s) contractual(es) ejecutados.

No se aceptará la experiencia acreditada cuando sólo se presente la copia del contrato.

Para la contabilización de la *Experiencia Profesional* a partir de la fecha de terminación y aprobación de materias, deberá adjuntarse la certificación expedida por la institución educativa, en que conste la fecha de terminación y aprobación (día, mes y año) de la totalidad del pensum académico. En caso de no aportarse, la misma se contará a partir de la obtención del título profesional. Para el caso de los profesionales de la Salud se tendrá en cuenta lo dispuesto en el acápite de Definiciones del presente Anexo.

Valoración de prácticas laborales como experiencia previa: Comoquiera que las leyes 2039 y 2043 de 2020 regulan diferentes tipos de experiencia previa y que algunas de ellas se repiten en ambas normas, cuando el aspirante acredite **Prácticas Laborales** como experiencia **previa a la obtención título académico**, para efectuar su valoración se deberá identificar en las siguientes tablas cuál es la situación aplicable para cada caso:

<table>
<tr><th colspan="4">Ley 2043 de 2020</th></tr>
<tr><th>Tipos de experiencia previa (Artículo 3º) <u>Aplica sin distinción de edad</u></th><th>Porcentaje de tiempo a tener en cuenta</th><th>Documento requerido para validar experiencia</th><th>Requisitos de la certificación</th></tr>
<tr><td>Práctica laboral en estricto sentido</td><td>100%</td><td rowspan="7">Certificación proferida por la entidad beneficiaria y/o la Institución de educación superior</td><td rowspan="7">Para que la certificación sea válida en los procesos de selección adelantados por la CNSC, esta deberá contener lo siguiente:

1. Nombre del estudiante practicante.
2. Número del documento de identificación.
3. Fecha de inicio de la práctica laboral (día, mes y año).
4. Fecha de terminación de la práctica laboral (día, mes y año).
5. Actividades ejecutadas durante la práctica laboral.
6. Señalar que las prácticas se hayan realizado como opción para adquirir el correspondiente título.
7. Programa de educación superior cursado y aprobado, con plan de estudios, materias y contenidos de las mismas.</td></tr>
<tr><td>Contratos de aprendizaje</td><td>100%</td></tr>
<tr><td>Judicatura</td><td>100%</td></tr>
<tr><td>Relación docencia de servicio del sector salud</td><td>100%</td></tr>
<tr><td>Pasantía</td><td>100%</td></tr>
<tr><td>Las demás que reúnan las características contempladas en el inciso primero del presente artículo (<u>Es decir, aquellas prácticas que se hayan realizado en el sector público y/o</u></td><td>100%</td></tr>
</table>

Ley 2043 de 2020			
Tipos de experiencia previa (Artículo 3º) <u>Aplica sin distinción de edad</u>	**Porcentaje de tiempo a tener en cuenta**	**Documento requerido para validar experiencia**	**Requisitos de la certificación**
<u>sector privado como opción para adquirir el correspondiente título</u>).			Los numerales 1 a 5, los debe certificar la entidad beneficiaria de la práctica laboral y los numerales 6 y 7, la respectiva institución de educación. También es posible que todos los puntos los certifique la institución de educación, pero con base en la certificación que expida la entidad beneficiaria.

En relación con la Ley 2039 de 2020 y la franja temporal respecto de la cual se deberá extraer el tiempo de experiencia válido, el Decreto 952 de 2021 estableció lo siguiente:

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

Ley 2039 de 2020, reglamentada por el Decreto 952 de 2021 **<u>Aplica únicamente para jóvenes entre los 14 y los 28 años (Artículos 2.2.5.6.2, 2.2.5.6.4, 2.2.5.6.5 y 2.2.5.6.6 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1 del Decreto 952 de 2021)</u>**		
Tipos de experiencia previa (Artículo 2º Ley 2039 de 2020)	**Porcentaje de tiempo a tener en cuenta**	**Documentos y método para certificación de la experiencia previa**
Pasantías	Aplica Ley 2043 de 2020	Aplica lo dispuesto en los Requisitos de la certificación expuestos en la tabla de la Ley 2043 de 2020.
Prácticas	Aplica Ley 2043 de 2020	Aplica lo dispuesto en los Requisitos de la certificación expuestos en la tabla de la Ley 2043 de 2020.
Prácticas realizadas en actividades formativas que desarrolle un estudiante de programas de formación complementaria, ofrecidos por las escuelas	90% de la intensidad horaria semanal	Certificación que expida el órgano competente de la respectiva entidad de educación superior de pregrado y postgrado, educación técnica, tecnológica, universitaria, educación para el trabajo y desarrollo humano, formación profesional integral del SENA, escuelas normales superiores, así como toda la oferta de formación por competencias, así como la entidad beneficiaria en lo que le corresponde. La certificación deberá incluir, al menos, lo siguiente: 1. Nombre del estudiante practicante, pasante o monitor.

Ley 2039 de 2020, reglamentada por el Decreto 952 de 2021 **Aplica únicamente para jóvenes entre los 14 y los 28 años (Artículos 2.2.5.6.2, 2.2.5.6.4, 2.2.5.6.5 y 2.2.5.6.6 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1 del Decreto 952 de 2021)**		
Tipos de experiencia previa (Artículo 2º Ley 2039 de 2020)	**Porcentaje de tiempo a tener en cuenta**	**Documentos y método para certificación de la experiencia previa**
normales superiores[7]		2. Número de su documento de identificación. 3. Fecha de inicio de la práctica laboral (día, mes y año). 4. Fecha de terminación de la práctica laboral (día, mes y año). 5. Actividades ejecutadas durante la práctica laboral. 6. Intensidad horaria semanal. 7. Programa de educación cursado y aprobado, con plan de estudios, materias y contenidos de las mismas. 8. Competencias específicas que se desarrollan con el programa de educación cursado y aprobado (para la oferta de formación por competencias). 9. Que se haya culminado el programa académico. Los numerales 1 a 6, los debe certificar la entidad beneficiaria de la práctica laboral y los numerales 7 y 9 la respectiva institución de educación; numeral 8, la entidad que ofrezca la formación por competencias. También es posible que todos los puntos los certifique la institución de educación, pero con base en la certificación que expida la entidad beneficiaria. **Nota para el caso de monitorias:** La encargada de certificar todos los puntos anteriores es la respectiva institución de educación. Para efectos de establecer si existe una relación directa entre las actividades, funciones, obligaciones o responsabilidades que asume el estudiante y el pensum del programa cursado, las autoridades encargadas del diseño y desarrollo de los concursos públicos de méritos y los órganos encargados de adelantar el proceso de verificación del cumplimiento de requisitos de estudio y experiencia deberán tener en cuenta, como mínimo, los siguientes aspectos: (1) el contenido y materias del programa cursado, (2) las competencias específicas que se desarrollan en el programa cursado y (3) las actividades o responsabilidades que se certifiquen.
Monitorías	90% de la intensidad horaria semanal	
Servicio en los consultorios jurídicos	90% de la intensidad horaria semanal Máximo 6 meses (Par. 4, art. 2 Ley 2039 de 2020)	Certificación proferida por la Universidad respectiva, en la que especifique la práctica realizada y el período durante el cual formó parte del consultorio jurídico. La certificación deberá contener como mínimo, lo siguiente: 1. Nombre del estudiante practicante. 2. Número de su documento de identificación. 3. Fecha de inicio de la práctica laboral (día, mes y año). 4. Fecha de terminación de la práctica laboral (día, mes y año). 5. Actividades ejecutadas durante la práctica laboral. 6. Intensidad horaria semanal.

[7] De conformidad con el parágrafo 4 del artículo 2.2.5.6.3 del Decreto 952 de 2021.

Ley 2039 de 2020, reglamentada por el Decreto 952 de 2021 **Aplica únicamente para jóvenes entre los 14 y los 28 años (Artículos 2.2.5.6.2, 2.2.5.6.4, 2.2.5.6.5 y 2.2.5.6.6 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1 del Decreto 952 de 2021)**		
Tipos de experiencia previa (Artículo 2º Ley 2039 de 2020)	**Porcentaje de tiempo a tener en cuenta**	**Documentos y método para certificación de la experiencia previa**
		7. Programa de educación cursado y aprobado. 8. Que se haya culminado el programa académico. Los numerales 1 a 6, los debe certificar la entidad beneficiaria de la práctica laboral y los numerales 7 y 8 la respectiva institución de educación. También es posible que todos los puntos los certifique la institución de educación, pero con base en la certificación que expida la entidad beneficiaria.
Contratos laborales y Contratos de prestación de servicios.	90% de la intensidad horaria semanal	Se tendrán en cuenta las certificaciones de los contratos suscritos con la respectiva entidad. La certificación deberá incluir, al menos, los siguientes elementos: 1. Nombre del trabajador o contratista. 2. Número de su documento de identificación. 3. Fecha de inicio de ejecución del contrato (día, mes y año). 4. Fecha de terminación de ejecución del contrato (día, mes y año). 5. Las funciones u obligaciones ejecutadas, según corresponda. 6. La jornada laboral (solo en el caso de los contratos laborales) 7. Intensidad horaria semanal. 8. Competencias específicas que se desarrollan con el programa de educación cursado y aprobado (para la oferta de formación por competencias). 9. Programa de educación cursado y aprobado, con plan de estudios, con materias y contenidos de las mismas. 10. Que se haya culminado el programa académico. Los numerales 1 a 7, los debe certificar la entidad beneficiaria de la práctica laboral y los numerales 8, 9 y 10 la respectiva institución de educación. También es posible que todos los puntos los certifique la institución de educación, pero con base en la certificación que expida la entidad beneficiaria. Para efectos de establecer si existe una relación directa entre las funciones u obligaciones que asume el estudiante-practicante y el pensum del programa cursado, las autoridades encargadas del diseño y desarrollo de los concursos públicos de méritos y los órganos encargados de adelantar el proceso de verificación del cumplimiento de requisitos de estudio y experiencia deberán tener

Ley 2039 de 2020, reglamentada por el Decreto 952 de 2021 **Aplica únicamente para jóvenes entre los 14 y los 28 años (Artículos 2.2.5.6.2, 2.2.5.6.4, 2.2.5.6.5 y 2.2.5.6.6 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1 del Decreto 952 de 2021)**		
Tipos de experiencia previa (Artículo 2º Ley 2039 de 2020)	**Porcentaje de tiempo a tener en cuenta**	**Documentos y método para certificación de la experiencia previa**
		en cuenta, como mínimo, los siguientes aspectos: (1) el contenido y materias del programa cursado, (2) las competencias específicas que se desarrollan en el programa cursado y (3) las funciones u obligaciones que se certifiquen.
Participación en grupos de investigación debidamente certificados por la autoridad competente, serán acreditables como Experiencia Profesional válida, siempre y cuando su contenido se relacione directamente con el programa académico cursado.	90% de la intensidad horaria semanal	Para el caso de la experiencia previa adquirida por participación en grupos de investigación pertenecientes a instituciones de educación superior de niveles posgrado, profesional, tecnológico, técnico-profesional, educación para el trabajo y desarrollo humano, formación profesional integral del SENA, escuelas normales superiores y oferta de formación por competencias, **solo** se tendrán en cuenta las certificaciones que expidan las autoridades competentes, según lo ordenado en el artículo 2º de la Ley 2039 de 2020 (Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación al igual que las entidades públicas y privadas parte del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación, SNCTel. En el caso de la investigación aplicada de la formación profesional integral del SENA, la certificación será emitida por esta institución). La certificación deberá incluir, al menos, los siguientes elementos: 1. Nombre del estudiante. 2. Número del documento de identificación. 3. Fecha de inicio de la actividad formativa (día, mes y año). 4. Fecha de terminación de la práctica laboral (día, mes y año). 5. Actividades ejecutadas durante la práctica laboral. 6. Intensidad horaria semanal. 7. Programa de educación cursado y aprobado, con plan de estudios, con materias y contenidos de las mismas. 8. Competencias específicas que se desarrollan con el programa de educación cursado y aprobado (para la oferta de formación por competencias). 9. Que se haya culminado el programa académico. 10. Además, se debe certificar que el Grupo de Investigación, durante el periodo certificado, haya estado debidamente

Ley 2039 de 2020, reglamentada por el Decreto 952 de 2021 **Aplica únicamente para jóvenes entre los 14 y los 28 años (Artículos 2.2.5.6.2, 2.2.5.6.4, 2.2.5.6.5 y 2.2.5.6.6 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1 del Decreto 952 de 2021)**		
Tipos de experiencia previa (Artículo 2º Ley 2039 de 2020)	**Porcentaje de tiempo a tener en cuenta**	**Documentos y método para certificación de la experiencia previa**
		reconocido por el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación o quien haga sus veces. La experiencia profesional adquirida en virtud de la participación en grupos de investigación únicamente podrá tenerse en cuenta para efectos del procedimiento de verificación de requisitos mínimos de acceso a cargos públicos cuando se trate grupos de investigación debidamente reconocidos por el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación o quien haga sus veces. Para efectos de establecer si existe una relación directa entre las actividades, funciones, obligaciones o responsabilidades que asume el estudiante y el pensum del programa cursado, las autoridades encargadas del diseño y desarrollo de los concursos públicos de méritos y los órganos encargados de adelantar el proceso de verificación del cumplimiento de requisitos de estudio y experiencia deberán tener en cuenta, como mínimo, los siguientes aspectos: (1) el contenido y materias del programa de investigación, (2) las competencias específicas que se desarrollan en el programa cursado y (3) las actividades o responsabilidades que se certifiquen.

En relación con los campos de judicatura, pasantías, contrato de aprendizaje y relación docencia de servicio en área de la salud, al estar incluidos como práctica laboral en ambas leyes y el Decreto reglamentario 952 de 2021, se aplicará lo dispuesto en la Ley 2043 de 2020, en virtud del principio de favorabilidad establecido en el artículo 53 de la Constitución Política, donde se dispone que debe aplicarse la situación normativa más favorable al trabajador cuando la misma está contemplada en varias fuentes formales del derecho.

Es importante que los aspirantes tengan en cuenta:

- Las certificaciones que no reúnan las condiciones anteriormente señaladas no serán tenidas como válidas y, en consecuencia, no serán objeto de evaluación en este proceso de selección, ni podrán ser objeto de posterior complementación o corrección. No se deben adjuntar Actas de Posesión ni documentos irrelevantes para demostrar la experiencia. No obstante, las mencionadas certificaciones podrán ser validadas por parte de la CNSC en pro de garantizar la debida observancia del principio de mérito en cualquier etapa del presente proceso de selección.

- Los certificados de experiencia expedidos en el exterior deberán presentarse debidamente traducidos y apostillados o legalizados, según sea el caso. La traducción debe ser realizada por un traductor certificado, en los términos previstos en la Resolución No. 10547 de 14 de diciembre de 2018, expedida por el Ministerio de Relaciones Exteriores, o en la norma que la modifique o sustituya.

- Las certificaciones expedidas por las entidades podrán contener los parámetros establecidos en los modelos propuestos por la CNSC, los cuales podrán ser consultados en el link https://www.cnsc.gov.co/index.php/criterios-y-doctrina/doctrina.

2.2. Documentación para la VRM y la Prueba de Valoración de Antecedentes.

Los documentos que los aspirantes deben adjuntar escaneados en SIMO para la VRM como para la Prueba de Valoración de Antecedentes, son los siguientes:

a) Cédula de ciudadanía ampliada por ambas caras.

b) Si se trata de un aspirante para proceso de selección en ascenso, deberá anexar la certificación expedida por el funcionario competente de la respectiva entidad, en la que se certifique el cumplimiento de los requisitos exigidos en el numeral 2 del artículo 2 de la Ley 1960 de 2019.

c) Título(s) académico(s) o acta(s) de grado, conforme a los requisitos de Estudio exigidos para ejercer el empleo al cual aspira. En el caso de las profesiones cuya experiencia se deba contabilizar a partir del registro o matricula profesional, de no encontrarse habilitado el registro público de que trata el Decreto 2106 de 2019, el aspirante deberá aportar su tarjeta profesional.

d) Tarjeta Profesional o Matrícula Profesional correspondiente o certificación del trámite de una u otra, para las profesiones relacionadas con el Área de la Salud y otras cuya *Experiencia Profesional* se deba contabilizar a partir de la expedición de estos documentos, de conformidad con los términos establecidos sobre este particular en los numerales 2.1.2.1 del presente Anexo.

e) Certificación de terminación y aprobación de materias del programa cursado (día, mes y año), expedida por la respectiva institución educativa, en los casos en que éste sea el requisito mínimo de Estudio que exige el empleo a proveer, el cual también se puede acreditar con el correspondiente título o acta de grado.

f) Si el aspirante pretende que se le contabilice la *Experiencia Profesional* a partir de la fecha de terminación y aprobación de las materias que conforman el programa cursado, deberá adjuntar la correspondiente certificación, expedida por la respectiva institución educativa, en la que conste la fecha de terminación y aprobación (día, mes y año) de la totalidad del pensum académico de dicho programa.

g) En los casos en que el aspirante pretenda que en la Prueba de *Valoración de Antecedentes* se valoren en el *Factor Educación* los estudios adicionales al requisito mínimo realizados, para los cuales aún no cuenta con los respectivos títulos o actas de grado, deberá adjuntar la correspondiente certificación en la que conste la fecha de terminación y aprobación (día, mes y año) de la totalidad de materias que conforman el pensum académico del programa cursado, expedida por la institución educativa competente, en la que conste que sólo queda pendiente la ceremonia de grado.

h) Certificación(es) de los programas de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano y de cursos o eventos de formación de Educación Informal, debidamente organizadas en el orden cronológico de la más reciente a la más antigua.

i) Certificaciones de experiencia expedidas por la autoridad competente de la respectiva institución pública o privada, ordenadas cronológicamente de la más reciente a la más antigua.

j) Cuando el empleo requiera para su ejercicio la acreditación de la Licencia de Conducción, la misma debe aportarse teniendo en cuenta que se encuentre vigente y escaneada por las dos caras para la respectiva validación.

k) Los demás documentos que permitan la verificación del cumplimiento de los requisitos mínimos del empleo para el cual se inscribe el aspirante y aquéllos que considere deben ser tenidos en cuenta para la Prueba de Valoración de Antecedentes.

El cargue de la anterior documentación es una obligación exclusiva del aspirante y se realizará únicamente en el SIMO. La misma podrá ser modificada hasta antes del cierre de la Etapa de Inscripciones que señale la CNSC. Los documentos enviados o radicados en forma física o por medios distintos a SIMO o los que sean adjuntados o cargados con posterioridad, no serán objeto de análisis para la VRM ni para la Prueba de Valoración de Antecedentes.

Cuando el aspirante no presente debidamente la documentación que acredite el cumplimiento de los requisitos del empleo por el que pretende concursar, se entenderá que desiste de participar en el proceso de selección y, por lo tanto, quedará excluido del mismo, sin que por ello pueda alegar derecho alguno.

Los aspirantes varones que queden en Lista de Elegibles y sean nombrados en estricto orden de mérito en los empleos vacantes objeto del presente proceso de selección, deberán acreditar su situación militar de conformidad con la normatividad vigente.

2.3. Publicación de resultados de la VRM.

Los resultados de la VRM serán publicados en el sitio web de la CNSC, www.cnsc.gov.co, enlace SIMO, *Convocatoria Entidades del Orden Nacional 2020,* a partir de la fecha que disponga la CNSC, la cual será informada por estos mismos medios con una antelación no inferior a cinco (5) días hábiles.

Para conocer estos resultados, los aspirantes deberán ingresar al aplicativo SIMO con su usuario y contraseña.

2.4. Reclamaciones contra los resultados de la VRM.

Las reclamaciones contra los resultados de la VRM se presentarán por los aspirantes únicamente a través del SIMO y frente a sus propios resultados (no frente a los otros aspirantes), dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la fecha de publicación de los mismos, en los términos del artículo 12 del Decreto Ley 760 de 2005 o la norma que lo modifique o sustituya, las cuales serán decididas por la universidad o institución de educación superior contratada para realizar esta etapa del proceso de selección, quien podrá utilizar la respuesta conjunta, única y masiva, de conformidad con la Sentencia

T-466 de 2004, proferida por la Corte Constitucional y lo previsto por el artículo 22 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, en adelante CPACA, sustituido por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015.

Las decisiones que resuelven estas reclamaciones serán comunicadas a los participantes en los términos del artículo 33 de la Ley 909 de 2004 o la norma que la modifique o sustituya y deberán ser consultadas en el SIMO, ingresando con su usuario y contraseña.

Contra la decisión que resuelva estas reclamaciones no procede ningún recurso.

2.5. Publicación de resultados definitivos de Admitidos y No admitidos

Los resultados definitivos de *Admitidos* y *No admitidos* para el empleo al que están inscritos los aspirantes serán publicados en el sitio web de la CNSC, www.cnsc.gov.co, enlace SIMO. Los mismos podrán ser consultados por los aspirantes ingresando al aplicativo con su usuario y contraseña, a partir de la fecha que se informe por estos mismos medios.

3. PRUEBAS ESCRITAS

Estas pruebas tratan sobre competencias laborales que pueden ser evaluadas mediante instrumentos adquiridos o construidos para tal fin.

En este proceso de selección se van a aplicar a todos los admitidos *Pruebas Escritas* para evaluar *Competencias Funcionales* y *Comportamentales*.

a) La Prueba sobre Competencias Funcionales mide la capacidad de aplicación de conocimientos y otras capacidades y habilidades del aspirante, en un contexto laboral específico, que le permitirán desempeñar con efectividad las funciones del empleo para el que concursa, así como características, saberes y/o aptitudes que un servidor público debe poseer para desempeñarse de forma óptima en un empleo específico.

b) La Prueba sobre Competencias Comportamentales mide las capacidades, habilidades, rasgos y actitudes del aspirante que potencializarán su desempeño laboral en el empleo para el que concursa, de conformidad con las disposiciones vigentes en la normatividad aplicable a los procesos de selección realizados por la CNSC así como de otros insumos que señalen las respectivas entidades de acuerdo con su reglamentación.

En relación con estas pruebas es importante que los aspirantes tengan en cuenta las siguientes consideraciones:

- Las Pruebas de Competencias Funcionales y Comportamentales se aplicarán en la misma fecha y a la misma hora, en las ciudades que se indican en el numeral 3.2 del presente Anexo.

- Se calificarán en una escala de cero (0) a cien (100) puntos, con una parte entera y dos (2) decimales truncados.

- Todos los aspirantes admitidos en la Etapa de VRM serán citados a los sitios de aplicación de estas pruebas, en la fecha y hora que informe la CNSC por lo menos con cinco (5) días hábiles antes de la aplicación de las mismas, a través del sitio web www.cnsc.gov.co, enlace SIMO.

- De conformidad con el artículo 16 del Acuerdo de la Convocatoria, los aspirantes que no obtengan el *"PUNTAJE MINIMO APROBATORIO"* en la Prueba sobre Competencias Funcionales, que es *Eliminatoria*, no continuarán en el proceso de selección y, por lo tanto, serán excluidos del mismo.

3.1 Citación a Pruebas Escritas.

La CNSC informará en su sitio web la fecha a partir de la cual los aspirantes admitidos en la etapa de VRM deben ingresar con su usuario y contraseña al SIMO, para consultar la fecha, hora y lugar de presentación de *las Pruebas sobre Competencias Funcionales y Comportamentales*.

Se reitera que a la aplicación de las Pruebas sobre Competencias Funcionales y Comportamentales solamente van a ser citados los admitidos en la Etapa de VRM.

Todos los aspirantes citados a estas pruebas deben revisar la(s) *Guía(s) de orientación* para la presentación de las mismas, la(s) cual(es) se publicará(n) en los mismos medios indicados anteriormente.

3.2 Ciudades para la Presentación de las Pruebas Escritas.

Las siguientes son las ciudades establecidas para la presentación de estas pruebas: Arauca (Arauca), Barranquilla (Atlántico), Bogotá D.C. (Bogotá D.C.), Bucaramanga (Santander), Cali (Valle del Cauca), Cúcuta (Norte de Santander), Ibagué (Tolima), Manizales (Caldas), Medellín (Antioquia), Pasto (Nariño), Pereira (Risaralda), Popayán (Cauca), Riohacha (La Guajira), Villavicencio (Meta).

3.3 Publicación de resultados de las Pruebas Escritas.

Los resultados de estas pruebas se publicarán en las fechas que disponga la CNSC, las cuales serán informadas con una antelación no inferior a cinco (5) días hábiles, en el sitio web www.cnsc.gov.co y/o enlace SIMO. Los aspirantes podrán consultar estos resultados ingresando al aplicativo con su usuario y contraseña.

3.4 Reclamaciones contra los resultados de las Pruebas Escritas.

Las reclamaciones contra los resultados de estas pruebas se presentarán por los aspirantes únicamente a través del SIMO, frente a sus propios resultados (no frente a los de otros aspirantes), dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a las fechas de publicación de los mismos, de conformidad con las disposiciones del artículo 13 del Decreto Ley 760 de 2005 o la norma que lo modifique o sustituya.

En la respectiva reclamación, el aspirante puede solicitar el acceso a las pruebas por él presentadas, señalando expresamente el objeto y las razones en las que fundamenta su petición. La CNSC o la universidad o institución de educación superior contratada para realizar esta etapa del proceso de selección, lo citará para cumplir con este trámite en la misma ciudad en la que presentó tales pruebas.

El aspirante sólo podrá acceder a las pruebas que él presentó, atendiendo el protocolo que para el efecto se establezca, advirtiendo que en ningún caso está autorizada su reproducción física y/o digital (fotocopia, fotografía, documento escaneado u otro similar), con el ánimo de conservar la reserva contenida en el numeral 3 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004 o la norma que la modifique o sustituya.

A partir del día siguiente en que ocurra efectivamente el acceso a pruebas solicitado, el aspirante contará con dos (2) días para completar su reclamación, si así lo considera necesario, para lo cual se habilitará el aplicativo SIMO por el término antes mencionado.

En atención a que las pruebas son propiedad patrimonial de la CNSC, su uso por parte del aspirante para fines distintos a la consulta y trámite de su reclamación se constituye en un delito que será sancionado de conformidad con la normatividad vigente.

Para atender las reclamaciones de que trata este numeral, se podrá utilizar la respuesta conjunta, única y masiva, de conformidad con la Sentencia T-466 de 2004 proferida por la Corte Constitucional y lo previsto por el artículo 22 del CPACA, sustituido por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015.

Contra la decisión que resuelve estas reclamaciones no procede ningún recurso.

En la(s) fecha(s) que disponga la CNSC, que será(n) informada(s) con una antelación no inferior a cinco (5) días hábiles en el sitio web www.cnsc.gov.co, enlace SIMO, el aspirante podrá ingresar al aplicativo con su usuario y contraseña y consultar la decisión de que resolvió la reclamación presentada.

3.5 Resultados Definitivos de las Pruebas Escritas.

Los resultados definitivos de cada una de estas pruebas se publicarán en el sitio web www.cnsc.gov.co, enlace SIMO, los mismos podrán ser consultados por los aspirantes ingresando al aplicativo con su usuario y contraseña, partir de la fecha que se informe por estos mismos medios.

4. PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES.

Esta prueba se aplica con el fin de valorar la ***Educación*** y la ***Experiencia*** acreditadas por el aspirante, ***adicionales a los requisitos mínimos exigidos para el empleo a proveer***. Se aplicará únicamente a los aspirantes que hayan superado la *Prueba Eliminatoria* (Prueba sobre Competencias Funcionales).

No se va a aplicar a los aspirantes que en este proceso de selección sean admitidos a los empleos del Nivel Profesional, Técnico y Asistencial de las entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional que no requieren Experiencia.

Para efectos de esta prueba, en la valoración de la ***Educación*** se tendrán en cuenta los *Factores de Educación Formal*, *Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano* y *Educación Informal*, relacionadas con las funciones del empleo para el cual el aspirante concursa.

Con relación a los *Factores de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano* y la *Educación Informal* se valorarán solamente las certificaciones de los programas o cursos realizados en los últimos diez (10) años, contados desde la fecha de cierre de la Etapa de Inscripciones.

Para valorar la ***Experiencia*** se tendrán en cuenta los *Factores de Experiencia Laboral*, *Experiencia Relacionada*, *Experiencia Profesional* y *Experiencia Profesional Relacionada*, como se especifica más adelante.

En consideración a que la Prueba de Valoración de Antecedentes es una prueba clasificatoria, las equivalencias establecidas en los respectivos Manuales de Funciones y Competencias Laborales MEFCL de los empleos convocados en este proceso de selección, trascritas en la OPEC, solamente serán aplicadas en la *Etapa de VRM* y, por consiguiente, los documentos adicionales a los requisitos mínimos exigidos para estos empleos, sean de *Educación* o de *Experiencia*, aportados por el aspirante en SIMO, se evaluarán en su correspondiente *Factor de Valoración de Antecedentes*, lo que significa que no podrán ser utilizados como equivalencias en la etapa en mención.

Los puntajes máximos a asignar a cada uno de los *Factores de Evaluación* de esta etapa son los siguientes:

4.1. Factores de Evaluación por Niveles y Tipo de Requisito de Experiencia.

a) Para los empleos que tengan como requisito mínimo experiencia profesional relacionada (nivel Profesional) o relacionada (nivel Asistencial):

FACTORES PARA EVALUAR NIVEL PROFESIONAL	***EXPERIENCIA***		***EDUCACIÓN***				***TOTAL***
	Experiencia Profesional Relacionada	*Experiencia Profesional*	*Educación Formal*	*Educación Informal*	*Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Contenidos Académicos)*	*Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Contenidos Laborales)*	
Puntaje	*40*	*15*	*25*	*5*	*10*	*5*	*100*

FACTORES PARA EVALUAR NIVEL ASISTENCIAL	***EXPERIENCIA***		***EDUCACIÓN***				***TOTAL***
	Experiencia Relacionada	*Experiencia Laboral*	*Educación Formal*	*Educación Informal*	*Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Contenidos Académicos)*	*Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Contenidos Laborales)*	
Puntaje	*40*	*10*	*20*	*5*	5	20	*100*

b) Para los empleos que tengan como requisito mínimo experiencia profesional (nivel Profesional) o laboral (nivel Asistencial):

	EXPERIENCIA	***EDUCACIÓN***	***TOTAL***

FACTORES PARA EVALUAR NIVEL PROFESIONAL	*Experiencia Profesional Relacionada*	*Experiencia Profesional*	*Educación Formal*	*Educación Informal*	*Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Contenidos Académicos)*	*Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Contenidos Laborales)*	
Puntaje	*15*	*40*	*25*	*5*	*10*	*5*	*100*

FACTORES PARA EVALUAR NIVEL ASISTENCIAL	***EXPERIENCIA***		***EDUCACIÓN***				***TOTAL***
	Experiencia Relacionada	*Experiencia Laboral*	*Educación Formal*	*Educación Informal*	*Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Contenidos Académicos)*	*Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Contenidos Laborales)*	
Puntaje	*10*	*40*	*20*	*5*	5	20	*100*

4.2. Criterios Valorativos para Puntuar la Educación en la Prueba de Valoración de Antecedentes.

En esta prueba se va a valorar únicamente la ***Educación relacionada con las funciones del empleo a proveer***, que sea ***adicional al requisito mínimo de Educación exigido para tal empleo***. Para la correspondiente puntuación, se van a tener en cuenta los criterios y ***puntajes*** relacionados a continuación, ***los cuales son acumulables hasta los puntajes máximos definidos en el anterior numeral de este Anexo*** para cada uno de los Factores de Evaluación. Con relación al *Factor de Educación Informal* se valorarán solamente las certificaciones de cursos realizados en los últimos diez (10) años, contados hasta la fecha de cierre de la *Etapa de Inscripciones.*

EMPLEOS DEL NIVEL PROFESIONAL

Educación Formal	
Títulos (1)	**Puntaje (2)**
Doctorado	25
Maestría	20
Especialización	10
Profesional	15

(1) O acta(s) de grado o certificación de terminación y aprobación de la totalidad de materias que conforman el correspondiente pénsum académico, expedida por la respectiva institución educativa, en la que conste que solamente queda pendiente la ceremonia de grado.
(2) La suma de los puntajes parciales no puede exceder 25 puntos.

Educación Informal	
Horas certificadas	**Puntaje**
16-31	0,5
32-47	1
48-63	1,5
64-79	2
80-95	2,5
96-111	3
112-127	3,5
128-143	4
144-159	4,5
160 o más	5

Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Formación Académica)	
Certificados de Conocimientos Académicos	**Puntaje**
1	5
2 o más	10

Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Formación Laboral)	
Certificados de Técnico Laboral por Competencias	**Puntaje**
1 o más	5

EMPLEOS DEL NIVEL PROFESIONAL

Educación Formal		*Educación Informal*		*Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Formación Académica)*		*Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Formación Laboral)*	
Títulos (1)	**Puntaje (2)**	**Horas certificadas**	**Puntaje**	**Certificados de Conocimientos Académicos**	**Puntaje**	**Certificados de Técnico Laboral por Competencias**	**Puntaje**

EMPLEOS DEL NIVEL ASISTENCIAL

Educación Formal		*Educación Informal*		*Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Formación Académica)*		*Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (Formación Laboral)*	
Títulos (1)	**Puntaje (2)**	**Horas certificadas**	**Puntaje**	**Certificados de Conocimientos Académicos**	**Puntaje**	**Certificados de Técnico Laboral por Competencias**	**Puntaje**
Tecnológica	20	16-31	0,5	1 o más	5	1	10
Técnica Profesional	15	32-47	1			2 o más	20
Especialización Tecnológica	10	48-63	1,5				
Especialización Técnica Profesional	5	64-79	2				
		80-95	2,5				
		96-111	3				
		112-127	3,5				
		128-143	4				
		144-159	4,5				
		160 o más	5				

(1) O acta(s) de grado o certificación de terminación y aprobación de la totalidad de materias que conforman el correspondiente pénsum académico, expedida por la respectiva institución educativa, en la que conste que solamente queda pendiente la ceremonia de grado.
(2) La suma de los puntajes parciales no puede exceder 20 puntos.

Adicionalmente, *para el Nivel Asistencial*, en el *Factor de Educación Formal*, se valorará también la *Educación Formal No Finalizada relacionada con las funciones del empleo a proveer*, así:

EMPLEOS DEL NIVEL ASISTENCIAL		
Nivel de Formación	**Puntaje por semestre aprobado (1)**	**Puntaje máximo obtenible (2)**
Profesional	2,5	20
Tecnológica	3	18
Técnica Profesional	2	10
Especialización Tecnológica	4	8
Especialización Técnica Profesional	2	4

(1) *Debidamente certificados por la respectiva institución educativa. En todos los casos, la institución educativa que expide la certificación, para que sea válida para los efectos de esta prueba, debe expresarla en semestres académicos.*

(2) *La suma de los puntajes parciales no puede exceder 20 puntos.*

En estos casos, la sumatoria de los puntajes asignados a la *Educación Formal Finalizada y No Finalizada no puede ser mayor a 20 puntos.*

4.3. Criterios Valorativos para Puntuar la Experiencia en la Prueba de Valoración de Antecedentes

Para la valoración en esta prueba de la ***Experiencia adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido para el empleo a proveer***, se tendrán en cuenta los criterios y puntajes relacionados a continuación, los cuales son acumulables hasta los puntajes máximos definidos en el numeral 4.1 de este Anexo para cada uno de los Factores de Evaluación. *Esta Experiencia se contabilizará en meses completos.*

En todos los casos, la correspondiente puntuación, sea para los puntajes parciales o para la sumatoria de los mismos, incluirá *una parte entera y dos (2) decimales truncados*.

De conformidad con el artículo 2.2.2.3.8 del Decreto 1083 de 2015, cuando se presente *Experiencia* adquirida de manera simultánea en una o varias instituciones (tiempos traslapados), el tiempo de *Experiencia* se contabilizará por una sola vez. Por otra parte, en los términos de esta misma norma, *"cuando las certificaciones indiquen una jornada laboral inferior a ocho (8) horas diarias, el tiempo de experiencia se establecerá sumando las horas trabajadas y dividiendo el resultado por ocho (8)"*, sin que exceda las 44 horas semanales (Decreto Ley 1042 de 1978, artículo 33).

Además, cuando un aspirante acredite más tiempo de *Experiencia Profesional Relacionada* del requerido para obtener el puntaje máximo obtenible en este Factor de Evaluación, el excedente se le contabilizará para puntuar en la *Experiencia Profesional* (no al revés). Igual procede con relación a la *Experiencia Relacionada* frente a la *Experiencia Laboral*.

4.3.1. Empleos con requisito mínimo de Experiencia Profesional Relacionada (Nivel Profesional) o Relacionada (Nivel Asistencial).

a) Empleos del Nivel Profesional.

En consideración a los puntajes máximos definidos para los Factores de Evaluación de la Experiencia para los empleos de este nivel jerárquico, se utilizará una escala de calificación que va de cero (0,00) a cuarenta (40,00) puntos para la *Experiencia Profesional Relacionada (EPR)* y de cero (0,00) a quince (15,00) puntos para la *Experiencia Profesional (EP)*.

EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA EXIGIDA EN EL REQUISITO MÍNIMO DEL EMPLEO	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA (EPR) ADICIONAL AL REQUISITO MÍNIMO DE EXPERIENCIA EXIGIDO*	EXPLICACIÓN
De 0 a 12 meses	$Puntaje\ de\ ERP = Total\ de\ meses\ completos * \left(\frac{40}{12}\right)$	El número 12 corresponde a la cantidad necesaria de meses de *EPR adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido*, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 40.
De 13 a 24 meses	$Puntaje\ de\ EPR = Total\ de\ meses\ completos * \left(\frac{40}{24}\right)$	El número 24 corresponde a la cantidad necesaria de meses de *EPR adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido*, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 40.

EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA EXIGIDA EN EL REQUISITO MÍNIMO DEL EMPLEO	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA (EPR) ADICIONAL AL REQUISITO MÍNIMO DE EXPERIENCIA EXIGIDO*	EXPLICACIÓN
De 25 a 36 meses	$Puntaje\ de\ EPR = Total\ de\ meses\ completos * \left(\frac{40}{36}\right)$	El número 36 corresponde a la cantidad necesaria de meses de *EPR adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido*, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 40.
37 o más meses	$Puntaje\ de\ EPR = Total\ de\ meses\ completos * \left(\frac{40}{48}\right)$	El número 48 corresponde a la cantidad necesaria de meses de *EPR adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido*, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 40.

* El término $(\frac{a}{b})$ que aparece en las Fórmulas para la Calificación es una constante (un factor de conversión).

EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA EXIGIDA EN EL REQUISITO MÍNIMO DEL EMPLEO	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL (EP) ADICIONAL AL REQUISITO MÍNIMO DE EXPERIENCIA EXIGIDO*	EXPLICACIÓN
De 0 a 12 meses	$Puntaje\ de\ EP = Total\ de\ meses\ completos * \left(\frac{15}{12}\right)$	El número 12 corresponde a la cantidad necesaria de meses de *EP adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido*, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 15.
De 13 a 24 meses	$Puntaje\ de\ EP = Total\ de\ meses\ completos * \left(\frac{15}{24}\right)$	El número 24 corresponde a la cantidad necesaria de meses de *EP adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido*, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 15.
De 25 a 36 meses	$Puntaje\ de\ EP = Total\ de\ meses\ completos * \left(\frac{15}{36}\right)$	El número 36 corresponde a la cantidad necesaria de meses de *EP adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido*, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 15.
37 o más meses	$Puntaje\ de\ EP = Total\ de\ meses\ completos * \left(\frac{15}{48}\right)$	El número 48 corresponde a la cantidad necesaria de meses de *EP adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido*, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 15.

* El término $(\frac{a}{b})$ que aparece en las Fórmulas para la Calificación es una constante (un factor de conversión).

b) Empleos del Nivel Asistencial.

En consideración a los puntajes máximos definidos para los Factores de Evaluación de la Experiencia para los empleos de estos niveles jerárquicos, se utilizará una escala de calificación que va de cero (0,00) a cuarenta (40,00) puntos para la *Experiencia Relacionada (ER)* y de cero (0,00) a diez (10,00) puntos para la *Experiencia Laboral (EL)*.

EXPERIENCIA RELACIONADA EXIGIDA EN EL REQUISITO MÍNIMO DEL EMPLEO	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN DE LA EXPERIENCIA RELACIONADA (ER) ADICIONAL AL REQUISITO MÍNIMO DE EXPERIENCIA EXIGIDO*	EXPLICACIÓN
De 0 a 12 meses	$Puntaje\ de\ ER = Total\ de\ meses\ completos * \left(\frac{40}{12}\right)$	El número 12 corresponde a la cantidad necesaria de meses de *ER adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido*, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 40.
De 13 a 24 meses	$Puntaje\ de\ ER = Total\ de\ meses\ completos * \left(\frac{40}{24}\right)$	El número 24 corresponde a la cantidad necesaria de meses de *ER adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido*, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 40.

EXPERIENCIA RELACIONADA EXIGIDA EN EL REQUISITO MÍNIMO DEL EMPLEO	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN DE LA EXPERIENCIA RELACIONADA (ER) ADICIONAL AL REQUISITO MÍNIMO DE EXPERIENCIA EXIGIDO*	EXPLICACIÓN
De 25 a 36 meses	$Puntaje\ de\ ER = Total\ de\ meses\ completos * \left(\frac{40}{36}\right)$	El número 36 corresponde a la cantidad necesaria de meses de *ER adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido*, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 40.
37 o más meses	$Puntaje\ de\ ER = Total\ de\ meses\ completos * \left(\frac{40}{48}\right)$	El número 48 corresponde a la cantidad necesaria de meses de *ER adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido*, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 40.

* El término $(\frac{a}{b})$ que aparece en las Fórmulas para la Calificación es una constante (un factor de conversión).

EXPERIENCIA RELACIONADA EXIGIDA EN EL REQUISITO MÍNIMO DEL EMPLEO	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN DE LA EXPERIENCIA LABORAL (EL) ADICIONAL AL REQUISITO MÍNIMO DE EXPERIENCIA EXIGIDO*	EXPLICACIÓN
De 0 a 12 meses	$Puntaje\ de\ EL = Total\ de\ meses\ completos * \left(\frac{10}{12}\right)$	El número 12 corresponde a la cantidad necesaria de meses de *EP adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido*, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 10.
De 13 a 24 meses	$Puntaje\ de\ EL = Total\ de\ meses\ completos * \left(\frac{10}{24}\right)$	El número 24 corresponde a la cantidad necesaria de meses de *EP adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido*, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 10.
De 25 a 36 meses	$Puntaje\ de\ EL = Total\ de\ meses\ completos * \left(\frac{10}{36}\right)$	El número 36 corresponde a la cantidad necesaria de meses de *EP adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido*, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 10.
37 o más meses	$Puntaje\ de\ EL = Total\ de\ meses\ completos * \left(\frac{10}{48}\right)$	El número 48 corresponde a la cantidad necesaria de meses de *EP adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido*, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 10.

* El término $(\frac{a}{b})$ que aparece en las Fórmulas para la Calificación es una constante (un factor de conversión).

4.3.2 Empleos con requisito mínimo de Experiencia Profesional (Nivel Profesional) o Laboral (Nivel Asistencial).

a) Empleos del Nivel Profesional.

En consideración a los puntajes máximos definidos para los Factores de Evaluación de la Experiencia para los empleos de estos niveles jerárquicos, se utilizará una escala de calificación que va de cero (0,00) a quince (15,00) puntos para la *Experiencia Profesional Relacionada (EPR)* y de cero (0,00) a cuarenta (40,00) puntos para la *Experiencia Profesional Laboral (EL)*.

EXPERIENCIA PROFESIONAL EXIGIDA EN EL REQUISITO MÍNIMO DEL EMPLEO	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL (EP) ADICIONAL AL REQUISITO MÍNIMO DE EXPERIENCIA EXIGIDO*	EXPLICACIÓN
De 0 a 12 meses	$Puntaje\ de\ EP = Total\ de\ meses\ completos * \left(\frac{40}{12}\right)$	El número 12 corresponde a la cantidad necesaria de meses de *EP adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido*, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 40.

De 13 a 24 meses	$Puntaje\ de\ EP = Total\ de\ meses\ completos * \left(\frac{40}{24}\right)$	El número 24 corresponde a la cantidad necesaria de meses de *EP adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido*, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 40.
De 25 a 36 meses	$Puntaje\ de\ EP = Total\ de\ meses\ completos * \left(\frac{40}{36}\right)$	El número 36 corresponde a la cantidad necesaria de meses de *EP adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido*, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 40.
37 o más meses	$Puntaje\ de\ EP = Total\ de\ meses\ completos * \left(\frac{40}{48}\right)$	El número 48 corresponde a la cantidad necesaria de meses de *EP adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido*, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 40.

* El término $(\frac{a}{b})$ que aparece en las Fórmulas para la Calificación es una constante (un factor de conversión).

EXPERIENCIA PROFESIONAL EXIGIDA EN EL REQUISITO MÍNIMO DEL EMPLEO	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA (EPR) ADICIONAL AL REQUISITO MÍNIMO DE EXPERIENCIA EXIGIDO*	EXPLICACIÓN
De 0 a 12 meses	$Puntaje\ de\ EPR = Total\ de\ meses\ completos * \left(\frac{15}{12}\right)$	El número 12 corresponde a la cantidad necesaria de meses de *EPR adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido*, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 15.
De 13 a 24 meses	$Puntaje\ de\ EPR = Total\ de\ meses\ completos * \left(\frac{15}{24}\right)$	El número 24 corresponde a la cantidad necesaria de meses de *EPR adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido*, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 15.
De 25 a 36 meses	$Puntaje\ de\ EPR = Total\ de\ meses\ completos * \left(\frac{15}{36}\right)$	El número 36 corresponde a la cantidad necesaria de meses de *EPR adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido*, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 15.
37 o más meses	$Puntaje\ de\ EPR = Total\ de\ meses\ completos * \left(\frac{15}{48}\right)$	El número 48 corresponde a la cantidad necesaria de meses de *EPR adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido*, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 15.

* El término $(\frac{a}{b})$ que aparece en las Fórmulas para la Calificación es una constante (un factor de conversión).

b) Empleos del Nivel Asistencial.

En consideración a los puntajes máximos definidos para los Factores de Evaluación de la Experiencia para los empleos de estos niveles jerárquicos, se utilizará una escala de calificación que va de cero (0,00) a diez (10,00) puntos para la *Experiencia Relacionada (ER)* y de cero (0,00) a cuarenta (40,00) puntos para la *Experiencia Laboral (EL)*.

EXPERIENCIA LABORAL EXIGIDA EN EL REQUISITO MÍNIMO DEL EMPLEO	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN DE LA EXPERIENCIA LABORAL (EL) ADICIONAL AL REQUISITO MÍNIMO DE EXPERIENCIA EXIGIDO*	EXPLICACIÓN
De 0 a 12 meses	$Puntaje\ de\ EL = Total\ de\ meses\ completos * \left(\frac{40}{12}\right)$	El número 12 corresponde a la cantidad necesaria de meses de *EP adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido*, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 40.

De 13 a 24 meses	$Puntaje\ de\ EL = Total\ de\ meses\ completos * \left(\frac{40}{24}\right)$	El número 24 corresponde a la cantidad necesaria de meses de *EP adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido*, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 40.
De 25 a 36 meses	$Puntaje\ de\ EL = Total\ de\ meses\ completos * \left(\frac{40}{36}\right)$	El número 36 corresponde a la cantidad necesaria de meses de *EP adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido*, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 40.
37 o más meses	$Puntaje\ de\ EL = Total\ de\ meses\ completos * \left(\frac{40}{48}\right)$	El número 48 corresponde a la cantidad necesaria de meses de *EP adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido*, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 40.

* El término $(\frac{a}{b})$ que aparece en las Fórmulas para la Calificación es una constante (un factor de conversión).

EXPERIENCIA LABORAL EXIGIDA EN EL REQUISITO MÍNIMO DEL EMPLEO	FÓRMULA PARA LA CALIFICACIÓN DE LA EXPERIENCIA RELACIONADA (ER) ADICIONAL AL REQUISITO MÍNIMO DE EXPERIENCIA EXIGIDO*	EXPLICACIÓN
De 0 a 12 meses	$Puntaje\ de\ ER = Total\ de\ meses\ completos * \left(\frac{10}{12}\right)$	El número 12 corresponde a la cantidad necesaria de meses de *ER adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido*, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 10.
De 13 a 24 meses	$Puntaje\ de\ ER = Total\ de\ meses\ completos * \left(\frac{10}{24}\right)$	El número 24 corresponde a la cantidad necesaria de meses de *ER adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido*, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 10.
De 25 a 36 meses	$Puntaje\ de\ ER = Total\ de\ meses\ completos * \left(\frac{10}{36}\right)$	El número 36 corresponde a la cantidad necesaria de meses de *ER adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido*, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 10.
37 o más meses	$Puntaje\ de\ ER = Total\ de\ meses\ completos * \left(\frac{10}{48}\right)$	El número 48 corresponde a la cantidad necesaria de meses de *ER adicional al requisito mínimo de Experiencia exigido*, para obtener en esta prueba el puntaje máximo en este Factor de Evaluación, el cual es 10.

* El término $(\frac{a}{b})$ que aparece en las Fórmulas para la Calificación es una constante (un factor de conversión).

4.4 Publicación de Resultados de la Prueba de Valoración de Antecedentes.

Se realizará en la fecha que disponga la CNSC, la cual será informada con una antelación no inferior a cinco (5) días hábiles, en el sitio web www.cnsc.gov.co y/o enlace SIMO. Los aspirantes podrán consultar estos resultados ingresando al aplicativo con su usuario y contraseña.

4.5 Reclamaciones contra los resultados de la Prueba de Valoración de Antecedentes.

Las reclamaciones contra los resultados de esta etapa se presentarán por los aspirantes únicamente a través del SIMO, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de publicación de los mismos, de conformidad con el artículo 13 del Decreto Ley 760 de 2005, las cuales serán decididas por la universidad o institución de educación superior contratada para realizar esta etapa del proceso de selección, quien podrá utilizar la respuesta conjunta, única y masiva, de conformidad con la Sentencia T-466 de 2004, proferida por la Corte Constitucional y lo previsto por el artículo 22 del CPACA, sustituido por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015.

Contra la decisión que resuelve estas reclamaciones no procede ningún recurso.

En la fecha que disponga la CNSC, que será informada con una antelación no inferior a cinco (5) días hábiles en el sitio web www.cnsc.gov.co, enlace SIMO, el aspirante podrá ingresar al aplicativo con su usuario y contraseña y consultar la respuesta a la reclamación presentada.

4.6 Resultados definitivos de la Prueba de Valoración de Antecedentes.

Los resultados definitivos de esta etapa se publicarán en el sitio web www.cnsc.gov.co, enlace SIMO. Los mismos podrán ser consultados por los aspirantes ingresando al aplicativo con su usuario y contraseña, a partir de la fecha que se informe por estos mismos medios.

5. CONFORMACIÓN DE LISTAS DE ELEGIBLES.

Con base en los resultados de las pruebas aplicadas en el presente proceso de selección, la CNSC o la institución de educación superior contratada para tal fin, conformará las listas de elegibles para cada uno de los empleos ofertados, de acuerdo con la modalidad del proceso de selección, así:

5.1 Listas de elegibles para empleos ofertados en la modalidad de concurso de Ascenso.

Corresponderá al registro en orden de mérito de los aspirantes que, habiendo cumplido los requisitos mínimos, participaron para empleos ofertados en la modalidad de Ascenso de la presente convocatoria.

5.2 Listas de elegibles para empleos ofertados en la modalidad de concurso Abierto.

Corresponderá al registro en orden de mérito de los aspirantes que, habiendo cumplido los requisitos mínimos, participaron para empleos ofertados en la modalidad de concurso Abierto de la presente convocatoria.

Bogotá, D.C., 28 de septiembre de 2021

REPÚBLICA DE COLOMBIA

CNSC Comisión Nacional del Servicio Civil

IGUALDAD, MÉRITO Y OPORTUNIDAD

RESOLUCIÓN № 7777

13 de marzo de 2024

2024RES-400.300.24-024307

"Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer una (1) vacante definitiva del empleo denominado PROFESIONAL ESPECIALIZADO, Código 2028, Grado 22, identificado con el Código OPEC No. 170215, del Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del ***MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO_EON 2020-2_ASCENSO****"*

EL COMISIONADO NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

En uso de las facultades conferidas en el artículo 130 de la Constitución Política y, en especial, las establecidas en el artículo 31 de la Ley 909 de 2004, el artículo 2.2.6.20 del Decreto 1083 de 2015, el artículo 24 del **Acuerdo No. CNSC – 2090 del 2021 y sus modificatorios**, el numeral 18 del artículo 14 del Acuerdo CNSC No. 75 del 10 de noviembre de 2023, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 125 de la Constitución Política establece que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera, salvo las excepciones allí previstas, y que el ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y las calidades de los aspirantes.

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

Que, en concordancia con los anteriores preceptos, el artículo 7 de la Ley 909 de 2004 establece que la Comisión Nacional del Servicio Civil, en adelante CNSC, es una entidad de carácter permanente, del nivel nacional, independiente de las ramas y órganos del poder público, dotada de personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio, que debe actuar de acuerdo con los principios de objetividad, independencia e imparcialidad.

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

Que el artículo 29 de la referida norma, modificado por el artículo 2 de la Ley 1960 de 2019, determina que *"la provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso (…)",* precisando que el de ascenso *"(…) tiene como finalidad permitir la movilidad a un cargo superior dentro de la planta de personal de la misma entidad (…)".*

Que en observancia de las citadas normas, la CNSC, mediante **Acuerdo No. 2090 de 2021 y sus modificatorios**, convocó a concurso público de méritos para proveer definitivamente una (1) vacante, perteneciente al Sistema General de Carrera Administrativa del **MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO**, en el marco del Proceso de Selección ENTIDADES DEL ORDEN NACIONAL 2020-2.

Que el artículo 24 del **Acuerdo No. 2090 de 2021,** dispone**:**

> *"**CONFORMACIÓN Y ADOPCIÓN DE LISTAS DE ELEGIBLES**. De conformidad con las disposiciones del numeral 4 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 6 de la Ley 1960 de 2019, la CNSC conformará y adoptará, en estricto orden de mérito, las Listas de Elegibles para proveer las vacantes definitivas de los empleos ofertados en el presente proceso de selección, con base en la información de los resultados definitivos registrados en SIMO para cada una de las pruebas aplicadas, debidamente ponderados.*
>
> *De conformidad con lo previsto en la Ley 1960, el artículo 1º del Decreto 498 de 2020, por medio del cual se modifica el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015 y lo señalado en el Acuerdo CNSC No. 165 de 2020 o el que lo adicione, modifique o sustituya, y los lineamientos que al respecto genere la CNSC, las listas de elegibles deberán ser utilizadas para proveer vacantes de empleos iguales o equivalentes que surjan con posterioridad al proceso de selección en la misma entidad, atendiendo para ello las disposiciones que emita la CNSC.*
>
> ***PARÁGRAFO 1:** En el presente Proceso de Selección, los elegibles para los empleos ofertados en la Modalidad de Ascenso, tienen derecho a ser nombrados solamente en las vacantes ofertadas en esta modalidad.*
>
> *(…)*
>
> ***PARÁGRAFO 3:** Para los empleos con vacantes localizadas en diferentes ubicaciones geográficas o sedes, la escogencia de la vacante a ocupar para cada uno de los elegibles se realizará mediante audiencia pública, de conformidad con las disposiciones del Acuerdo No. 0166 de 2020, adicionado por el Acuerdo No. 236 de la misma anualidad o del que lo modifique o sustituya."*

Que, el artículo 31 del referido Acuerdo señala que "*De conformidad con las disposiciones del numeral 4 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 6 de la Ley 1960 de 2019, por regla general, las Listas de Elegibles tendrán una vigencia de dos (2) años contados a partir de la fecha en que se produzca su firmeza total"*

Que la CNSC, superadas las etapas: 1. Convocatoria, 2. Reclutamiento, 3. Aplicación de pruebas o instrumentos de selección en el Proceso de Selección **No. 1535 de 2020** – ENTIDADES DEL ORDEN NACIONAL 2020-2 y publicados en el Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad – SIMO los resultados consolidados y definitivos, encuentra procedente conformar y expedir las listas de elegibles con fundamento en las cuales se realizarán los nombramientos en período de prueba.

Que el numeral 18 del artículo 14 del Acuerdo No. 75 del 10 de noviembre de 2023, estableció entre otras funciones de los Despachos de los Comisionados, la de *"Expedir los actos administrativos para conformar y adoptar, modificar, aclarar o corregir las Listas de Elegibles de los procesos de selección a su cargo, para aperturar, sustanciar y decidir sobre las exclusiones solicitadas para los integrantes de las mismas y para declarar desiertos tales procesos de selección o para algunos de los empleos o vacantes ofertadas en los mismos, de conformidad con la normatividad vigente."*

Que el Proceso de Selección **No. 1535 de 2020 –** ENTIDADES DEL ORDEN NACIONAL 2020-2, **del MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO**, se encuentra adscrito al Despacho del Comisionado Mauricio Liévano Bernal.

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. Conformar y adoptar la Lista de Elegibles para proveer una (1) vacante del empleo denominado PROFESIONAL ESPECIALIZADO, Código 2028, Grado 22, identificado con el Código OPEC No. 170215, del Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del **MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO**, del Proceso de Selección ENTIDADES DEL ORDEN NACIONAL 2020-2, así:

POSICIÓN	TIPO DE DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN	No. DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN	NOMBRES	APELLIDOS	PUNTAJE
1	CC	80280156	ALAIN MAURICIO	ORDOÑEZ GUTIERREZ	74.80
2	CC	79533404	LUIS ERNESTO	LEYVA CAMARGO	73.24
3	CC	79539595	ELDER HERNEY	VILLAR CASTRO	72.29
4	CC	52737435	YEIMY LORENA	TORRES VARGAS	72.26
5	CC	17650924	JESUS ARCANGEL	ALONSO GUZMAN	70.70
6	CC	79698864	NELSON ENRIQUE	SÁNCHEZ TORRES	67.44

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

PARÁGRAFO PRIMERO. En los términos del artículo 2.2.5.1.5 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 1º del Decreto 648 de 2017, en concordancia con los artículo 4º y 5º de la Ley 190 de 1995, o las normas que los modifiquen, corresponde a la entidad, antes de realizar los respectivos nombramientos y de proceder con las correspondientes posesiones, verificar y certificar que los elegibles cumplen los requisitos exigidos para los empleos a proveer, según la Constitución, la ley, los reglamentos y el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales utilizado para la realización de este proceso de selección y según sea el caso, verificar los Antecedentes Fiscales, Disciplinarios y Judiciales de tales elegibles, dejando las constancias respectivas[1]

PARÁGRAFO SEGUNDO. Corresponde a la entidad de forma previa a realizar los nombramientos en período de prueba de los elegibles que integran la presente lista, verificar el cumplimiento de los requisitos generales de participación previstos en el artículo 7 del **Acuerdo Nro. 2090 de 2021 y sus modificatorios**, entre ellos el de: *"Ser servidor público con derechos de carrera administrativa en la entidad, en la categoría que ofrece el respectivo empleo en esta modalidad, condición que debe mantenerse durante todo el proceso de selección"*.

Realizada la verificación y de encontrar que el elegible no reúne el citado requisito, deberá proceder conforme a lo dispuesto en el artículo 30 del **Acuerdo No. 2090 de 2021 y sus modificatorios**, esto previo reporte de la novedad a la CNSC a través del Banco Nacional de Listas de Elegibles.

ARTÍCULO TERCERO. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 del Decreto Ley 760 de 2005, dentro de los cinco (5) días siguientes a la publicación de la Lista de Elegibles**, la Comisión de Personal** podrá solicitar a la CNSC la exclusión de la persona o personas que figuren en esta lista, **cuando haya comprobado** cualquiera de los siguientes hechos:

- Fue admitida al concurso sin reunir los requisitos exigidos en la Convocatoria.

[1] Artículo 2.2.5.1.5 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 1º del Decreto 648 de 2017, en concordancia con los artículos 4° y 5° de la Ley 190 de 1995.

- Aportó documentos falsos o adulterados para su inscripción.
- No superó las pruebas del concurso.
- Fue suplantada por otra persona para la presentación de las pruebas previstas en el concurso.
- Conoció con anticipación las pruebas aplicadas.
- Realizó acciones para cometer fraude en el concurso.

PARÁGRAFO PRIMERO. Cuando la Comisión de Personal encuentre que se configura alguna de las causales descritas en el presente artículo, deberá motivar la solicitud de exclusión, misma que presentará dentro del término estipulado, exclusivamente a través del Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad – SIMO-, debiendo adjuntar como anexo, copia del acta de la sesión suscrita por los cuatro representantes principales, en la que el organismo colegiado por mayoría, haya decidido solicitar la exclusión. Las solicitudes que se reciban por un medio diferente al aquí indicado o sin la documentación requerida, no serán tramitadas.

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

ARTÍCULO CUARTO. En virtud del artículo 15 del Decreto Ley 760 de 2005, la CNSC, de oficio o a petición de parte, podrá excluir de la Lista de Elegibles al participante en este proceso de selección, cuando compruebe que su inclusión obedeció a error aritmético en la sumatoria de los puntajes obtenidos en las distintas pruebas aplicadas. Esta lista también podrá ser modificada por la misma autoridad, adicionándola con una o más personas o reubicándolas cuando compruebe que hubo error, casos para los cuales se expedirá el respectivo acto administrativo modificatorio.

ARTÍCULO QUINTO. El nombramiento, la posesión y el desarrollo del Período de Prueba, son de exclusiva competencia de la entidad nominadora, debiendo observar para tal efecto la normatividad vigente en la materia y las disposiciones contenidas en el Acuerdo y Anexo del proceso de selección.

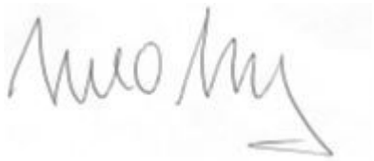
ARTÍCULO SEXTO. La Lista de Elegibles conformada y adoptada mediante el presente acto administrativo, tendrá una vigencia de dos (2) años, contados a partir de la fecha en que se produzca su firmeza total, conforme a lo establecido en el artículo 5º de la Ley 1960 de 2019 y el artículo 6º de esa misma Ley, que modificó el numeral 4 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004.

ARTÍCULO SÉPTIMO. Publicar el presente acto administrativo en la página web de la CNSC www.cnsc.gov.co, enlace Banco Nacional de Lista de Elegibles de conformidad con lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 33 de la Ley 909 de 2004.

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

Dada en Bogotá, D.C., el 13 de marzo de 2024

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE



MAURICIO LIÉVANO BERNAL
COMISIONADO NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

Elaboró: ALEJANDRO CASTIBLANCO PAVA
Revisó: YEBERLIN CARDOZO GÓMEZ
IRMA RUIZ MARTÍNEZ
Aprobó: MIGUEL ARDILA

Documento firmado a través del mecanismo de firma digital - Clic aquí para ver información del certificado.

Asunto:
RV: Derecho de petición ASEDJUSTICIA, Listado de Cargos en vacancia definitiva planta global del Ministerio.

Remitente:
JESUS ARCANGEL ALONSO

Destinatarios:
(radicacion.gd2@minjusticia.gov.co)

Con copia a:

Fecha de Recibido:
23/05/2024 04:06:00 PM

Correo Peticionario: Gestión Documental(gestion.documental@minjusticia.gov.co)
De (Remitente): JESUS ARCANGEL ALONSO (asedjusticia@minjusticia.gov.co)
Enviado el: 23/05/2024 4:06:00 p. m.
Para: radicacion.gd2@minjusticia.gov.co
Asunto: RV: Derecho de petición ASEDJUSTICIA, Listado de Cargos en vacancia definitiva planta global del Ministerio.

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

Grupo de Gestión Documental
Ministerio de Justicia y del Derecho Sede Chapinero
Calle 53 No. 13 - 27
gestion.documental@minjusticia.gov.co
Bogotá D.C., Colombia
www.minjusticia.gov.co

De: ASED MJD <asedjusticia@minjusticia.gov.co>
Enviado: jueves, 23 de mayo de 2024 9:52 a. m.
Para: MARCELA ALEJANDRA ALVAREZ RODRIGUEZ <alejandra.alvarez@minjusticia.gov.co>; Gestión Documental <gestion.documental@minjusticia.gov.co>
Asunto: Derecho de petición ASEDJUSTICIA, Listado de Cargos en vacancia definitiva planta global del Ministerio.

MJD-EXT24-0028080

Bogotá, D.C. jueves 23 de mayo de 2024.

Doctora
Marcela Alejandra Álvarez
Coordinadora
Gestión Humana
Ministerio de Justicia y del Derecho
Ciudad

Asunto: Derecho de petición ASEDJUSTICIA, Listado de Cargos en vacancia definitiva planta global del Ministerio.

Apreciada doctora Marcela Alejandra, reciba un cordial saludo.

La Asociación de Empleados del Ministerio de Justicia y del Derecho – **ASEDJUSTICIA** con el debido respeto, amparados en lo dispuesto en el artículo 23 de la Constitución Política y la Ley 1755 de 2015 que sustituyó el Título II de la Ley 1437 de 2011, realiza la siguiente petición:

1. Solicitamos muy comedidamente nos proporciones el listado de cargos en estado de vacantes definitivas que se encuentren en la planta global del Ministerio de Justicia y del Derecho y que fueron informadas a la Comisión Nacional del Servicio Civil en concordancia con la circular externa 008 de 2021, dicho reporte a corte mayo de 2024.

Cordialmente

JUNTA DIRECTIVA DE LA ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DEL MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO – ASEDJUSTICIA

JESÚS ARCANGEL ALONSO GUZMAN
Presidente de **ASEDJUSTICIA**

CARGOS PLANTA GLOBAL EN VACANCIA DEFINITIVA

PLANTA DE PERSONAL A 15/05/24

No.	DENOMINACIÓN CARGO	CÓDIGO	GRADO	SITUACION ACTUAL DEL
1	ASESOR	1020	07	Cargo Vacante en forma Definitiva
2	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	17	Cargo Vacante en forma Definitiva
3	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	4064	13	Cargo Vacante en forma Definitiva
4	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	22	Cargo Vacante en forma Definitiva
5	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	22	Cargo ocupado mediante Encargo en Vacante Definitiva
6	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	22	Cargo ocupado mediante Encargo en Vacante Definitiva
7	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	22	Cargo ocupado mediante Encargo en Vacante Definitiva
8	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	22	Cargo ocupado mediante Encargo en Vacante Definitiva
9	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	22	Cargo ocupado mediante Encargo en Vacante Definitiva
10	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	22	Cargo ocupado mediante Encargo en Vacante Definitiva
11	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	22	Cargo ocupado mediante Encargo en Vacante Definitiva
12	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	21	Cargo ocupado mediante Encargo en Vacante Definitiva
13	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	20	Cargo ocupado mediante Encargo en Vacante Definitiva
14	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	20	Cargo ocupado mediante Encargo en Vacante Definitiva
15	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	20	Cargo ocupado mediante Encargo en Vacante Definitiva
16	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	Cargo ocupado mediante Encargo en Vacante Definitiva
17	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	Cargo ocupado mediante Encargo en Vacante Definitiva
18	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	Cargo ocupado mediante Encargo en Vacante Definitiva
19	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	16	Cargo ocupado mediante Encargo en Vacante Definitiva
20	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	Cargo ocupado mediante Encargo en Vacante Definitiva
21	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	14	Cargo ocupado mediante Encargo en Vacante Definitiva
22	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	12	Cargo ocupado mediante Encargo en Vacante Definitiva
23	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	10	Cargo ocupado mediante Encargo en Vacante Definitiva
24	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	08	Cargo ocupado mediante Encargo en Vacante Definitiva
25	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	18	Cargo ocupado mediante Encargo en Vacante Definitiva
26	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	17	Cargo ocupado mediante Encargo en Vacante Definitiva
27	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	24	Cargo ocupado mediante Encargo en Vacante Definitiva
28	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	24	Cargo ocupado mediante Encargo en Vacante Definitiva
29	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	24	Cargo ocupado mediante Encargo en Vacante Definitiva
30	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	22	Cargo ocupado mediante Encargo en Vacante Definitiva
31	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	15	Cargo ocupado con servidor en Nombramiento Provisiona
32	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	17	Cargo ocupado con servidor en Nombramiento Provisiona
33	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	15	Cargo ocupado con servidor en Nombramiento Provisiona
34	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	12	Cargo ocupado con servidor en Nombramiento Provisiona
35	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	18	Cargo ocupado con servidor en Nombramiento Provisiona

NOTA DE RELATORÍA: Mediante constancia secretarial del diecinueve (19) de julio de dos mil veintiuno (2021), la cual se anexa en la parte final, se certifica que el magistrado Alejandro Linares Cantillo no intervino en la decisión de la presente sentencia.

Sentencia C-077/21

COSA JUZGADA CONSTITUCIONAL-Elementos

El análisis de la cosa juzgada constitucional, exige la configuración de (i) identidad de objeto, (ii) identidad de causa o cargo y (iii) subsistencia del parámetro de control de constitucionalidad. El estudio del primer requisito implica verificar la existencia de una decisión previa sobre la misma disposición o una con idéntico texto normativo (cosa juzgada formal), o de una disposición que, aunque con diferente tenor literal, tenga un contenido análogo a aquél que se extrae de la que ahora es examinada (cosa juzgada material). En cuanto al segundo requisito, el análisis de contrastación exige identificar si el cargo o las razones de inconstitucionalidad aducidas para justificar la inexistencia de ajuste entre una norma infraconstitucional y el parámetro de control son o no iguales. Esta indagación conduce a inferir la materialización de la cosa juzgada absoluta o relativa (implícita o explícita).

COSA JUZGADA CONSTITUCIONAL-No configuración

SISTEMA DE CARRERA-Mérito como elemento esencial

[E]l Constituyente de 1991 consideró como elemento fundamental del ejercicio de la función pública el principio del mérito y que previó a la carrera, sistema técnico de administración del componente humano, como un mecanismo general de vinculación; en el marco del cual el concurso público se constituye en un instrumento adecuado para que, bajo parámetros objetivos, no discriminatorios, transparentes y claros, se garantice la selección de las personas mejor cualificadas integralmente. Además, fijó aspectos normativos precisos sobre las excepciones al régimen de carrera y los criterios relevantes para el ingreso, ascenso y desvinculación del servicio, y reservó otros al margen de configuración del Legislador, habilitación que debe leerse en concordancia con lo establecido en el artículo 150.23 de la Constitución y, en todo caso, con aquellos límites sustantivos que derivan de la Carta Política.

CONCURSO CERRADO DE ASCENSO-Evolución jurisprudencial

Entre aquellos aspectos reservados a la configuración legislativa está la estipulación de los requisitos y condiciones para determinar el mérito y las calidades de los aspirantes al ingreso y ascenso a los cargos de carrera. Sobre el ascenso, y la razonabilidad y proporcionalidad de que existan disposiciones diferenciales, la Corte Constitucional se ha pronunciado en diversas oportunidades, evidenciando una primera etapa en la que el

concurso de ascenso cerrado fue considerado válido dentro de nuestra configuración constitucional. No obstante, a partir del 2002 la Corporación varió su jurisprudencia, dando lugar a una segunda etapa, en vigencia de la cual ha proscrito la existencia de concursos cerrados, fundamentalmente en protección del principio de igualdad, y ha permitido configuraciones mixtas.

PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN ACCESO A CARGOS PUBLICOS-Instrumentos internacionales

De conformidad con los enunciados e interpretaciones mencionadas, es claro que desde los instrumentos internacionales y regionales vinculantes para el Estado colombiano existe un mandato sobre el acceso a cargos públicos en condiciones de igualdad, y la prohibición de establecer tratos discriminatorios. También debe advertirse que el Estado es competente para establecer las regulaciones que estime adecuadas, siempre que no se desconozca, por ejemplo, la prohibición de no discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

JUICIO DE PROPORCIONALIDAD-Pasos

JUICIO DE PROPORCIONALIDAD-Niveles de intensidad

JUICIO DE PROPORCIONALIDAD DE INTENSIDAD INTERMEDIA-Aplicación

CARRERA ADMINISTRATIVA-Mérito tanto para ingreso como para ascenso

CONCURSO MIXTO-Legitimidad

El concurso de ascenso mixto se dirige a la satisfacción de fines constitucionalmente importantes. Al respecto, tras la regulación del acceso al empleo público se encuentra la finalidad de que el Estado cumpla adecuadamente con los objetivos a su cargo, tales como servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Carta, y garantice la prevalencia del interés general (Arts. 1 y 2 de la CP). Con idéntica inspiración, el artículo 209 de la Carta establece que la función administrativa está al servicio de los intereses generales y su desarrollo implica la sujeción a los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad. En tal dirección, la selección del talento humano es una condición necesaria, por lo cual, desde la Constitución de 1991 la vinculación de personas con las máximas calidades personales y profesionales ha sido un objetivo claro y decidido, encontrando en los procesos de selección un instrumento de apoyo a partir de las variadas pruebas que allí se pueden adelantar.

LIBERTAD DE CONFIGURACION LEGISLATIVA EN CARRERA ADMINISTRATIVA-Autonomía para clasificación de concursos, señalamiento de trámites y requisitos

LIBERTAD DE CONFIGURACION LEGISLATIVA EN CARRERA ADMIMNISTRATIVA-Límites en regulación de ingreso, ascenso y retiro

Referencia: expediente D-13784

Demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 2 (parcial) de la Ley 1960 de 2019, "[p]*or el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones*"

Demandante: Guillermo Arellano Castillo

Magistrada ponente:
DIANA FAJARDO RIVERA[1]

Bogotá D.C., veinticinco (25) de marzo de dos mil veintiuno (2021).

La Sala Plena de la Corte Constitucional, en ejercicio de sus atribuciones Constitucionales y en cumplimiento de los requisitos y trámites establecidos en el Decreto Ley 2067 de 1991, ha proferido la siguiente

SENTENCIA

I. Antecedentes[2]

1. En ejercicio de la acción pública de inconstitucionalidad prevista en el artículo 241, numeral 4, de la Constitución Política, el ciudadano Guillermo Arellano Castillo presentó, vía electrónica, demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 2 (parcial) de la Ley 1960 de 2019, *"*[p]*or el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones"*, a través del cual se modificó el artículo 29 de la Ley 909 de 2004, *"*[p]*or la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones."*

[1] El trámite de constitucionalidad que aquí se decide fue inicialmente sustanciado por el magistrado José Fernando Reyes Cuartas. No obstante, en decisión de la Sala Plena virtual de la Corporación llevada a cabo el día 25 de marzo del presente año, la ponencia que presentó no obtuvo la mayoría requerida; por lo cual, atendiendo a las reglas previstas en el artículo 34.8 del Acuerdo 02 de 2015, la elaboración del fallo fue asignado a quien ahora actúa como ponente.
[2] Esta providencia conserva algunos apartados de la ponencia que inicialmente fue presentada a consideración de la Sala Plena por el magistrado José Fernando Reyes Cuartas, particularmente la síntesis de la demanda, las intervenciones y el concepto del Ministerio Público.

2. Mediante Auto del 21 de julio de 2020[3] el Magistrado sustanciador admitió parcialmente la demanda de inconstitucionalidad frente a los cargos por desconocimiento del derecho a la igualdad (Art. 13 de la CP) y al principio del mérito (Art. 125 de la CP), e inadmitió los cargos por el posible desconocimiento de los derechos inalienables de la persona, el derecho al trabajo y el acceso a la función pública, así como por la presunta lesión de las competencias constitucionales conferidas a la Comisión Nacional del Servicio Civil y de la cosa juzgada material, frente a lo decidido en la Sentencia C-1262 de 2005.

3. Mediante esta providencia se dispuso, además, (i) correr traslado al Procurador General de la Nación,[4] (ii) fijar en lista las disposiciones acusadas y (iii) comunicar la iniciación del proceso al Presidente de la República, al Presidente del Congreso de la República[5] y a la Nación - Ministerio del Interior. De igual forma, con el objeto de emitir concepto sobre la demanda de la referencia,[6] (iv) se invitó al proceso a la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC; Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP; Academia Colombiana de Jurisprudencia; Instituto Colombiano de Derecho Procesal; a la facultad de Derecho de las universidades de los Andes, Caldas, Externado, Javeriana, Libre, Militar Nueva Granada y Nacional de Colombia; y, a la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad del Rosario.

4. Dentro del término de ejecutoria del Auto del 21 de julio de 2020, el accionante no allegó escrito de corrección dando lugar a la expedición del Auto del 5 de agosto de 2020,[7] que rechazó los cargos inicialmente inadmitidos.

5. Una vez cumplidos los trámites previstos en el artículo 242 de la Constitución y en el Decreto Ley 2067 de 1991, procede la Corte a resolver sobre la demanda de la referencia.

II. Norma demandada

6. A continuación, se transcribe la disposición parcialmente demandada, destacando el aparte cuestionado:

"**LEY 1960 DE 2019**
(junio 27)

Diario Oficial No. 50.997 de 27 de junio 2019

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

[3] https://www.corteconstitucional.gov.co/secretaria/archivo.php?id=17749.
[4] Siguiendo lo previsto en los artículos 242.2 y 278.5 de la Constitución.
[5] Atendiendo lo dispuesto en el artículo 244 de la Constitución.
[6] Conforme a lo previsto en el artículo 13 del Decreto 2067 de 1991.
[7] https://www.corteconstitucional.gov.co/secretaria/archivo.php?id=18263.

(…)

ARTÍCULO 2o. El artículo 29 de la Ley 909 de 2004 quedará así:

Artículo 29. Concursos. La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función.

En los procesos de selección o concursos abiertos para ingresar a la carrera podrán participar las personas que acrediten los requisitos y condiciones requeridos para el desempeño de los empleos.

El concurso de ascenso tiene como finalidad permitir la movilidad a un cargo superior dentro de la planta de personal de la misma entidad, del mismo sector administrativo o dentro del cuadro funcional de empleos.

El concurso será de ascenso cuando:

1. La vacante o vacantes a proveer pertenecen a la misma planta de personal, las plantas de personal del sector administrativo o cuadro funcional de empleos, en los niveles asesor, profesional, técnico o asistencial.

2. Existen servidores públicos con derechos de carrera general o en los sistemas específicos o especiales de origen legal, que cumplan con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos convocados a concurso.

3. El número de los servidores con derechos de carrera en la entidad o en el sector administrativo que cumplen con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos convocados a concurso es igual o superior al número de empleos a proveer.

Si se cumple con los anteriores requisitos se convocará a concurso de ascenso el treinta (30%) de las vacantes a proveer. El setenta (70%) de las vacantes restantes se proveerán a través de concurso abierto de ingreso.

Si en el desarrollo del concurso de ascenso no se inscribe un número igual de servidores con derechos de carrera por empleo convocado, el concurso se declarará desierto y la provisión de los cargos se realizará mediante concurso de ingreso abierto. Quienes se hayan inscrito inicialmente para el concurso de ascenso continuarán en el concurso abierto de ingreso sin requerir una nueva inscripción.

PARÁGRAFO. 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."

III. La demanda

7. El actor afirma que la configuración del concurso de ascenso prevista en la disposición parcialmente demandada desconoce los principios de igualdad y mérito (Arts. 13 y 125 de la CP), razón por la que solicita declarar su inconstitucionalidad. Inició su escrito afirmando que el texto original de la Ley 909 de 2004 estuvo vigente por más de catorce años, sin ser objeto de modificaciones relevantes. A su juicio, el propósito principal de la Ley 1960 de 2019 es *"generar oportunidades de movilidad para el ascenso de los empleados públicos inscritos en* carrera*"*, no obstante, precisa que este objetivo se satisface a través de otros mecanismos, pues *"en Colombia existe el nombramiento en encargo (ascenso) y el nombramiento en Comisión para el desempeño de cargos de libre nombramiento (ascenso-nivel directivo)*", por lo tanto, a diferencia de lo sostenido por el Congreso de la República en la exposición de motivos de la reforma a la Ley 909 de 2004, en la carrera administrativa existe oportunidad de movilidad, concluyendo que el modelo de gestión pública ahora cuestionado es "*lesivo de las garantías fundamentales, al preceptuar un trato discriminatorio o diferenciado, sin razón alguna*."[8]

8. El promotor de la acción indica que se sacrificó la expectativa de quienes no pertenecen a la carrera administrativa, en favor de quienes pertenecen a ella. Por esta razón, la norma es excluyente, *"en el sentido de priorizar el concurso de ascenso cerrado, convirtiendo el concurso de méritos abierto, en un proceso residual, en el que se ofertan solo el 70% de las vacantes, no apetecidas por los empleados de carrera y que no fueron ofertadas en el concurso cerrado*."[9] Por tal motivo, el accionante considera que esta exclusión es un trato diferente no admisible ni soportable por quienes no se encuentran inscritos en el régimen de carrera, de manera que se desconocen sus derechos humanos y los principios de la función administrativa.

9. Para el demandante el artículo 2 de la Ley 1960 de 2019 infringe el principio de igualdad (Art. 13 de la CP) porque, al autorizar la realización de dos tipos de concursos (abierto de ingreso y cerrado de ascenso), estableció una distinción entre dos categorías de ciudadanos, a saber, *"*(*i) quienes no hacen parte de la carrera administrativa, y que en algunos casos tampoco gozan de un empleo y (ii) quienes ya disfrutan del empleo digno y se*

[8] *Ibíd*., p. 4.
[9] *Ibíd*., p. 7.

encuentran inscritos en la carrera administrativa."[10] En esos términos, la norma privilegia injustificadamente al segundo grupo:

> "(…) quienes no gozan de inscripción en carrera administrativa, ahora deben soportar una afectación o restricción en su derecho de participar en igualdad de condiciones, en beneficio de las personas que ya gozan del trabajo digno. Tal es la desproporción, planteada en la norma, que en aquellos eventos en donde la entidad aplique el concurso cerrado, los aspirantes inscritos en carrera podrán participar por el 100% de las vacantes, en ambos procesos de selección (abierto y cerrado), gozando de una doble aspiración."[11]

10. El ciudadano destaca que las personas que no se encuentran inscritas en el régimen de carrera administrativa -nombradas en provisionalidad o vinculadas mediante contrato de prestación de servicios o desempleadas- no pueden acceder a la totalidad de las vacantes, sino solo *"al 70% por ciento de las vacantes, en un proceso residual de selección abierto, con las vacantes no ofertadas en el concurso cerrado de ascenso."*[12] De conformidad con lo anterior, afirma que:

> "La Ley 1960 de 2019 introduce de forma caprichosa, y sin justificación un concepto violatorio de los derechos humanos, como lo es el concurso de ascenso cerrado, privilegiando a quienes ya gozan del vínculo laboral, por encima de quienes no lo tienen. Concesión realizada a los empleados inscritos en Carrera que, en un país con grandes desigualdades y problemáticas sociales, no es aceptable ni justificable. Más evidente es la afectación al derecho a la igualdad, si se contempla que, dentro de las entidades públicas, además de existir empleados de carrera administrativa, también encontramos personal nombrado en provisionalidad, y por contrato de prestación de servicios, con gran antigüedad, que del mismo fueron excluidos del concurso de ascenso cerrado, exclusión o diferenciación que no tiene sustento."[13]

11. Con apoyo en la jurisprudencia constitucional construida en torno al derecho a la igualdad de oportunidades en el ámbito de la carrera administrativa, infiere que el concurso cerrado de ascenso quebranta fehacientemente el derecho a la igualdad, pues materializa un trato diferencial injustificado que recae sobre un grupo de personas, restringe la posibilidad de acceso al empleo público y cercena la aspiración de quienes no pertenecen al régimen de carrera. Además, el actor indica que esta limitación genera una *"clara involución o retroceso, en la garantía del derecho a la igualdad de oportunidades, y en las prácticas administrativas de gestión de personal."*[14]

---

[10] *Ibíd*., p. 8.
[11] *Ibíd*., p. 8.
[12] *Ibíd*., p. 8.
[13] *Ibíd*., p. 8.
[14] *Ibíd*., p. 9.

12. Adicionalmente, señala que la disposición examinada transgrede el principio del mérito (Art. 125 de la CP), pues, de conformidad con lo sostenido -en su concepto- por esta Corporación, no es dable *"disponer distintos criterios para evaluar a los aspirantes vinculados a la respectiva entidad y a los que no lo están y de establecer una regulación más restrictiva para el ingreso a la carrera que la prevista para el ascenso de la misma."*[15] Agrega que el Legislador, no solo no atendió al criterio del mérito, sino que duplicó el desgaste institucional en la aplicación de los instrumentos de selección de personal. Asimismo, al referirse a la Sentencia C-1262 de 2005[16] resalta que:

> "(…) el nombramiento de funcionarios en cargos de carrera debe hacerse, salvo excepciones constitucionales o legales, mediante concurso público. La disposición constitucional no distingue si se trata de nombramientos para ingresar o ascender en la carrera al establecer el concurso público como condición del nombramiento del funcionario que pretende ocupar un cargo de carrera. Si la Constitución no distingue entre el ingreso a la carrera y el ascenso a la misma –sino que por lo contrario impone, en ambos casos, que se cumplan (art. 125 C.P.)–, no corresponde al intérprete distinguir entre estas dos eventualidades para efectos de determinar el alcance de la regla general sobre el nombramiento por concurso público. El concurso público tiene como función no sólo la escogencia según los méritos y calidades del aspirante (arts. 125 y 209 C.P.), sino el aseguramiento de la igualdad de oportunidades (art. 13 C.P.) en el acceso a las funciones y cargos públicos (art.40 núm. 7 C.P.)."[17]

13. Finalmente, el demandante enfatiza que la jurisprudencia ha reiterado que el derecho a la igualdad y el mérito prohíben imponer requisitos diferentes entre los aspirantes. De manera que están proscritos tanto el concurso de selección cerrado como la evaluación de los aspirantes en donde se establecen requisitos que aplican solo para algunos aspirantes.

IV. Síntesis de las intervenciones

14. En el término de fijación en lista se recibieron las siguientes intervenciones: (i) de entidades estatales, en concreto del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, quienes pidieron declarar la exequibilidad del artículo 2 de la Ley 1960 de 2019 parcialmente cuestionado; (ii) de ciudadanas, por Jeiny Julieth Castro Vega y Camila Andrea González Castillo, que acompañaron las pretensiones de la acción de inconstitucionalidad; y, (iii) del Sindicato de Trabajadores Defensores del Mérito - Sintramérito, que acompañó la solicitud de inexequibilidad. A continuación, se sintetizan sus consideraciones.

---

[15] *Ibíd*., p. 14.
[16] M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.
[17] *Ibíd*., p. 16.

Intervenciones con petición de exequibilidad

15. El **Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP**,[18] a través de su Director Jurídico, afirma que la configuración del concurso de ascenso que ahora se cuestiona se estudió en la Sentencia C-034 de 2015,[19] pues, aunque en dicha oportunidad se analizó la sujeción al ordenamiento superior del artículo 24 del Decreto ley 020 de 2014, entre la norma allí prevista y el contenido de la disposición ahora cuestionada, existe identidad. Por este motivo, en su concepto, se presenta el fenómeno de la cosa juzgada constitucional material y, por ende, debe declararse la exequibilidad del artículo 2 de la Ley 1960 de 2019.

16. Precisa que, de acuerdo con esta Corporación, los concursos mixtos desarrollan múltiples finalidades de la carrera, al tener en cuenta el mérito de los funcionarios que ya han ingresado a la misma mediante concurso. Aunado a ello, el ascenso es considerado como una fase fundamental que valora la experiencia, el estímulo, la promoción y la estabilidad de los trabajadores para garantizar, a través de una capacitación y evaluación permanente, una mejor administración pública.[20]

17. Continúa su exposición afirmando que la carrera administrativa tiene un *doble significado:*

> "(…) para el empleado escalonado constituye una garantía de que va a poder progresar hacia mejores puestos de trabajo, sabiendo de este modo que su esfuerzo continuado en el trabajo y su consecuente evaluación del desempeño van a ser recompensados con la posibilidad de participar, confrontar y superar a otros empleados inscritos en la carrera en desarrollo de concursos de ascenso autorizados por el Legislador para los cuales cumpla requisitos (30%). Para la Administración supone que va a poder contar de un contingente laboral altamente motivado, capacitado y, además, especializado en las labores estatales, que puede asumir de manera inmediata las riendas de sus nuevos roles institucionales."

18. Señala que a través del concurso de ascenso se libera la plaza del empleado promovido para que sea ocupada mediante el concurso público de ingreso a la carrera, de manera que se garantiza el acceso de nuevos aspirantes al ejercicio de cargos públicos. Concluye aseverando que la carrera administrativa debe asegurar la movilidad, promover la capacitación y el rendimiento laboral, con el fin de mejorar las condiciones laborales del empleado ya inscrito y, a la vez, optimizar los resultados del servicio público.

19. La **Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC**,[21] por intermedio de su Presidente, considera que los preceptos demandados no comportan ninguna

[18] https://www.corteconstitucional.gov.co/secretaria/archivo.php?id=19033.
[19] M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. S.V. María Victoria Calle Correa, Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, Jorge Iván Palacio Palacio y Martha Victoria Sáchica Méndez.
[20] *Ibíd*., p. 11-14.
[21] https://www.corteconstitucional.gov.co/secretaria/archivo.php?id=19164.

irregularidad ni contradicción con la Constitución, por lo que solicitó que fueran declarados exequibles. Señala que el sistema meritocrático (Art. 125 de la CP) presupone unos límites dentro de los cuales el legislativo debe enmarcar sus actuaciones, sin que esto implique que *"el legislador no pueda configurar tratamientos diferentes más no discriminatorios a la hora de establecer el tipo de concursos que resultan constitucionalmente admisibles."*[22]

20. Argumenta que, conforme a lo resuelto en la Sentencia C-034 de 2015[23] *"los concursos de méritos cerrados para el ingreso a la Función Pública son inconstitucionales. Sin embargo, son admisibles cuando se reserva un número mínimo de cargos para funcionarios de carrera, los que dan lugar a los concursos mixtos pues la mayoría de vacantes se ofertan a través de concurso público y abierto y un número inferior mediante concurso de ascenso."*[24]

21. Más adelante, el representante de la Comisión hace un breve análisis de los cargos presentados por el demandante y concluye que *"la modificación que realizó el legislador al artículo 29 de la Ley 909 de 2004 a través del artículo 2 de la Ley 1960 de 2019 se realizó con fundamento en la sentencia C- 034 de 2015 en virtud de la cual se consagró el sistema de concurso de ascenso mixto."*[25] Al respecto, explicó que:

> "(…) las personas que no se encuentran vinculadas a la entidad por el sistema de mérito, así como también los provisionales y contratistas tienen un cupo equivalente al 70% por ciento o más, según la cantidad de servidores con derechos de carrera en cada entidad, para participar en el concurso mixto, razón por la cual no es posible considerar que exista un tratamiento sospechoso o discriminatorio tal como lo proclama la acusación."[26]

22. Manifiesta que la norma acusada contempla unos requisitos especiales sobre el perfil previsto en los manuales de funciones, estudio y experiencia adicional, además de la exigencia de superar las pruebas eliminatorias, que evitan los ascensos automáticos o la discrecionalidad del nominador. Por último, anota que *"las normas consagradas en el inciso final del numeral 3º del memorado artículo 2º, no hacen cosa diferente que salvaguardar el principio de la meritocracia en beneficio del interés general."*[27]

Intervenciones con petición de inexequibilidad

23. La ciudadana **Jeiny Julieth Castro Vega**[28] solicita declarar la inexequibilidad de la disposición parcialmente acusada pues, en su criterio, quebranta los pilares del Estado social de derecho al apartarse de los artículos

---

[22] *Ibíd*., p. 7.
[23] M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. S.V. María Victoria Calle Correa, Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, Jorge Iván Palacio Palacio y Martha Victoria Sáchica Méndez (e).
[24] *Ibíd*., p. 7.
[25] *Ibíd*., p. 8.
[26] *Ibíd*., p. 8.
[27] *Ibíd*., p. 9.
[28] https://www.corteconstitucional.gov.co/secretaria/archivo.php?id=19032.

1 y 2 de la Constitución, así como del artículo 54 en lo que respecta al deber del Estado de *"propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud"*,[29] ya que se están generando mayores restricciones para el acceso al empleo.

24. Considera que el contenido de la norma acusada es inaplicable, en tanto *"al existir más de una lista de elegibles vigente respecto de un mismo empleo, perdería validez el claro criterio meritocrático (posición en la lista) que se viene adoptando para proveer las vacantes que surjan durante la vigencia de la lista de elegibles (2 años), respecto de los empleos ofertados, o respecto de las plantas temporales."*[30] Tal situación, a su juicio, configura un *"estado de cosas inconstitucional"* conforme lo señalado en la Sentencia SU-913 de 2009 por *"imposibilidad de la cabal implementación de la meritocracia"*[31] y por vulnerarse el derecho a la igualdad.

25. La ciudadana **Camila Andrea González Castillo**[32] solicita la declaratoria de inexequibilidad de la norma parcialmente acusada. Inicia su intervención afirmando que el concurso cerrado de méritos *"constituye una restricción al ejercicio de los derechos y garantías, limitación al ejercicio de derecho que en este caso restringe la oportunidad de acceso al empleo público de unos, mejorando con ello la oportunidad de acceso de los otros (empleados de carrera)."*[33] Advierte además que *"en vigencia de la Constitución de 1991 no es posible generar tratamientos que atenten contra los postulados del estado social de derecho, o que signifique un RETROCESO en el reconocimiento de las garantías fundamentales, tal y como lo instauró la Ley 1960 de 2019."*[34]

26. En su escrito, la interviniente especifica que el modelo de concurso cerrado de méritos de la Fiscalía General de la Nación, contemplado en el Decreto ley 020 de 2014 *"es un modelo fallido"* en tanto, a la fecha, *"no se ha logrado desarrollar ningún concurso de méritos."*[35] También argumenta que *"el concurso cerrado no puede desplazar el concurso abierto, como se pretende, pues con ello se desplaza también el derecho a la igualdad y la meritocracia."*[36] A su juicio, es importante recordar que en la Sentencia C-034 de 2015,[37] la Procuraduría General de la Nación solicitó la inexequibilidad del Decreto ley 020 de 2014, luego de considerar que el concurso cerrado de ascenso vulnera el derecho a la igualdad para acceder a los cargos a proveer, en cuanto otorga beneficios a los empleados escalafonados, lo que constituye un trato discriminatorio frente a los aspirantes nuevos. Destacó que en la mencionada sentencia cuatro magistrados salvaron el voto por coincidir con la postura del Ministerio Público y consideró que estos salvamentos deben ser estudiados.

---

[29] *Ibíd*., p. 2.
[30] *Ibíd*., p. 2.
[31] *Ibíd*., p. 3.
[32] https://www.corteconstitucional.gov.co/secretaria/archivo.php?id=19127.
[33] *Ibíd*., p. 3.
[34] *Ibíd*., p. 3.
[35] *Ibíd*., p. 4.
[36] *Ibíd*., p. 4.
[37] M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. S.V. María Victoria Calle Correa, Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, Jorge Iván Palacio Palacio y Martha Victoria Sáchica Méndez.

27. El **Sindicato de Trabajadores Defensores del Mérito - Sintramérito**,[38] a través de su representante legal, solicita a la Corte declarar la inexequibilidad de la norma parcialmente acusada. En su concepto, los fines del Estado solo se concretan en tanto *"los servidores públicos estén obligados a encajar con precisión en ese molde meritocrático."*[39] Sostiene que *"el ingreso al sector público no puede estar supeditado a la satisfacción de intereses personales o de un grupo de ciudadanos en particular, sino a una verdadera igualdad, mérito y oportunidad como componentes de la carrera administrativa."*[40] En estos términos, afirma que: *"*[e]*l concurso cerrado es una transgresión a la meritocracia y un burlesco del legislativo hacia el conglomerado social, que exige igualdad de participación a quienes por sus estudios y experiencia laboral cumplen los requisitos mínimos exigidos, pero que, en vez de eso, recibe más restricciones a las garantías fundamentales, así como la repartición selectiva e inequitativa de las oportunidades."*[41]

28. Además, se refirió a la sentencia C-288 de 2014 que, en su criterio, estableció *"*(…) *los límites de la libertad de configuración legislativa en materia de carrera administrativa, dejando claro que ésta tiene que tener la "garantía de la igualdad de oportunidades"*, *lo cual desconoce abiertamente la norma demandada en este proceso al cerrar la participación del concurso de méritos a un grupo de ciudadanos que ni siquiera merecen una discriminación positiva al no estar en una situación de debilidad manifiesta."*[42]

V. Concepto del Procurador General de la Nación

29. En cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 242.2 y 278.5 de la Constitución Política, el Procurador General de la Nación[43] solicitó a la Corte declarar la exequibilidad de los enunciados demandados del artículo 2 de la Ley 1960 de 2019. A su juicio, en la disposición bajo revisión no se configura la cosa juzgada respecto de la Sentencia C-034 de 2015,[44] dado que:

> "Si bien existe alguna identidad entre los enunciados normativos que fueron estudiados en aquella ocasión y los que son ahora objeto de control, y se advierte la similitud en los cargos planteados en ambas oportunidades, la figura de la cosa juzgada constitucional se desvanece por la evidente diferencia en el ámbito de aplicación de los artículos: el Decreto 020 de 2014 constituye un régimen específico de carrera aplicable únicamente a la Fiscalía General de la Nación, mientras que la Ley 1960 de 2019 sub examine representa una

[38] https://www.corteconstitucional.gov.co/secretaria/archivo.php?id=18969.
[39] *Ibíd*., p. 1.
[40] *Ibíd*., p. 1.
[41] *Ibíd*., p. 2.
[42] *Ibíd*., p. 2.
[43] https://www.corteconstitucional.gov.co/secretaria/archivo.php?id=20279.
[44] M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. S.V. María Victoria Calle Correa, Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, Jorge Iván Palacio Palacio y Martha Victoria Sáchica Méndez (e).

> modificación a las normas que regulan el sistema general de carrera administrativa (L.909/04).”[45]

30. El Ministerio Público sostiene que existe reserva legal en materia de empleo público. Precisa que la carrera, que se basa en el mérito, *“es el mecanismo general y preferente definido por el artículo 125 superior para el ingreso de los ciudadanos al servicio público.”*[46] Explica que *“el concurso* [surge] *como aquel procedimiento abierto y meritocrático que ubica a los aspirantes en un plano de igualdad en el que los únicos factores relevantes son aquellos basados en requisitos de conocimientos y calidades necesarias para el buen desempeño del cargo ofertado, aspectos que se evalúan con parámetros objetivos que impiden circunstancias constitutivas de discriminación.”*[47]

31. En su concepto, en virtud de la reserva legal, el artículo 2 de la Ley 1960 de 2019 modificó el artículo 29 de la Ley 909 de 2004, de manera que ahora *“la provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso.”*[48] Se presenta entonces un cambio relevante, pues el concurso para el ingreso es abierto, con el ánimo de que participen todas las personas interesadas y que cumplan las condiciones exigidas para el cargo; y, el concurso de ascenso supone una previa inscripción en la carrera y además el cumplimiento de una serie de requisitos para ocupar una plaza más alta.[49] El Procurador explicó que:

> “(…) el derecho al ascenso no basta con el hecho de pertenecer a la carrera, pues, además de los requisitos operativos descritos (…), los funcionarios interesados deberán demostrar su mérito en un concurso con fórmulas de evaluación de requerimientos que apliquen para todos los aspirantes en paridad de condiciones, y desde luego satisfacer plenamente los requisitos exigidos para el empleo; criterios que se mantienen como únicos en la incorporación y permanencia de funcionarios al servicio público.”[50]

32. Finalmente, tras destacar los porcentajes estipulados en la norma, precisa que éstos no desconocen la aplicación del mérito, dado que el ascenso no opera automáticamente sino que depende de la satisfacción de una serie de requisitos. En este sentido, siguiendo la jurisprudencia constitucional establecida en la sentencia C-034 de 2015, [51] el Procurador se refiere a las múltiples finalidades constitucionales de la carrera que permiten desarrollar los concursos internos de ascenso, en tanto se dirigen a promover los funcionarios *“mejor calificados, con mayor experiencia adquirida y cumplidores de las metas trazadas, para así contribuir a la realización de los*

---

[45] *Ibíd*., p. 4.
[46] *Ibíd*., p. 4.
[47] *Ibíd*., p. 5.
[48] Ley 909 de 2004, artículo 29, modificación introducida por el artículo 2 de la Ley 1960 de 2019.
[49] Concepto del Procurador General de la Nación., p. 6.
[50] *Ibíd*., p. 7.
[51] M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. SV. María Victoria Calle Correa, Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, Jorge Iván Palacio Palacio y Martha Victoria Sáchica Méndez (e).

fines del Estado."[52] Concluye afirmando que el concurso de ascenso mixto contenido en la disposición acusada es un medio idóneo y razonable que respeta el mérito como factor diferencial y evita la vulneración de la igualdad.

VI. Consideraciones de la Corte Constitucional

1. Competencia de la Corte

33. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 241, numeral, 4 de la Constitución Política, este Tribunal es competente para conocer y decidir definitivamente sobre la demanda de inconstitucionalidad de la referencia, pues los enunciados normativos demandados hacen parte de una ley proferida por el Congreso de la República, en concreto, de la Ley 1960 de 2019.

2. Presentación del caso, problema jurídico y esquema de decisión

34. La Corte Constitucional estudia la demanda presentada por el ciudadano Guillermo Arellano Castillo contra el artículo 2 (parcial) de la Ley 1960 de 2019, *"*[p]*or el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones"*, quien considera que la regulación sobre el concurso de ascenso allí prevista es incompatible con la Carta, dado que desconoce los principios de igualdad y mérito, razón por la que solicita su inexequibilidad (fundamentos jurídicos Nos. 7 a 13).

35. En el transcurso del trámite constitucional, el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP (fundamento jurídico No. 15) estimó que debía declararse la cosa juzgada constitucional debido al pronunciamiento realizado en la Sentencia C-034 de 2015 sobre el concurso de ascenso en el régimen de carrera específico de la Fiscalía General de la Nación. En criterio del Ministerio Público, pese a algunas similitudes entre el objeto de decisión abordado en la providencia mencionada y éste, no debe concluirse la configuración de dicho fenómeno (fundamento jurídico No. 29). Por su parte, en otras intervenciones se mencionó la providencia proferida respecto a la carrera especial de la Fiscalía, pero con el ánimo de sostener que debía tenerse como precedente, bien para seguirlo o para separarse de él.

36. En cuanto al fondo del asunto, las entidades estatales que intervinieron y el Ministerio Público solicitaron declarar la exequibilidad de los enunciados sometidos a examen, por considerar, en síntesis, que los concursos mixtos son posibles en nuestro ordenamiento en la medida en que el mérito no se desconoce y se pretende la satisfacción de finalidades constitucionales. Por su parte, las ciudadanas y el sindicado que allegaron sus memoriales a este trámite dentro de la oportunidad legal, acompañaron la pretensión incoada por el promotor de la acción.

37. En este marco, la Sala Plena deberá analizar como cuestión previa si se configuran los elementos que la jurisprudencia de la Corporación han definido

[52] *Ibíd*., p. 8.

para afirmar la configuración de la cosa juzgada, específicamente *formal* o *material* dados los alcances invocados. A continuación, y solo en caso de responder negativamente al anterior asunto, corresponde abordar el siguiente problema jurídico: ¿la regla que permite la realización de concursos de ascenso respecto del 30% de las vacantes a proveer en carrera administrativa es inconstitucional, por la presunta lesión de los principios de igualdad y mérito (Arts. 13 y 209 de la CP)?

38. Para su resolución, se (i) reiterará la línea jurisprudencial sobre la constitucionalidad de los concursos mixtos de ascenso, evidenciando las dos etapas existentes al respecto, (ii) mencionará las disposiciones del sistema universal y regional de derechos humanos relevantes para el estudio de este caso, y (ii) resolverá el problema jurídico a partir de la metodología del juicio integrado.

39. Antes de iniciar el plan propuesto, es necesario precisar que ninguno de los intervinientes puso en tela de juicio la satisfacción de los requisitos argumentativos a los que ha hecho referencia esta Corte como condiciones de aptitud de del cargo general formulado, por lo cual, la Sala Plena no considera necesario realizar un análisis diferente al que se dio en la etapa de admisión.

3. Cuestión previa. De la inexistencia de cosa juzgada en este asunto

3.1. Principio de cosa juzgada. Reiteración de jurisprudencia

40. El artículo 243 de la Constitución Política prevé que los fallos proferidos por esta Corte en ejercicio del control jurisdiccional hacen tránsito a *cosa juzgada*,[53] agregando una prohibición dirigida a todas las autoridades de reproducir, en tanto persista el mismo marco constitucional que sirvió de parámetro de control, contenidos declarados inexequibles por razones de fondo.[54] Por virtud de este principio, las decisiones de mérito ostentan carácter inmutable, vinculante y definitivo, cumpliendo así dos funciones, una *positiva*, consistente en proveer de seguridad jurídica las relaciones jurídicas, y una *negativa*, en virtud de la cual los funcionarios judiciales no pueden conocer, tramitar y fallar un asunto ya resuelto.[55]

41. Ahora bien, la aplicación de este principio concede eficacia a la supremacía constitucional, en la medida en que evita que después de una decisión sobre la incompatibilidad de una norma con la Constitución, esta

---

[53] En similar sentido ver los artículos 46 y 48 de la Ley 270 de 1996, y 21 y 22 del Decreto 2067 de 1991. Desde sus decisiones iniciales esta Corporación delimitó los alcances de este principio, advirtiendo en la Sentencia C-397 de 1995 (M.P. José Gregorio Hernández Galindo) que "*Ha sido prolija la jurisprudencia de la Corte en torno al principio de la cosa juzgada constitucional, que significa no solamente el carácter definitivo e incontrovertible de las sentencias que aquélla pronuncia, de manera tal que sobre el tema tratado no puede volver a plantearse litigio alguno, sino la prohibición a todo funcionario y organismo de reproducir las normas que la Corte haya declarado inexequibles por razones de fondo mientras permanezcan vigentes los mandatos constitucionales con los cuales se hizo el cotejo.*"

[54] *"Artículo 243.- Los fallos que la Corte dicte en ejercicio del control jurisdiccional hacen tránsito a cosa juzgada constitucional.*
Ninguna autoridad podrá reproducir el contenido material del acto jurídico declarado inexequible por razones de fondo, mientras subsistan en la Carta disposiciones que sirvieron para hacer la confrontación entre la norma ordinaria y la Constitución."

[55] Al respecto ver las sentencias C-228 de 2015. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado y C-090 de 2015. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, entre otras.

pueda regresar al orden jurídico; desarrolla la interpretación autorizada de los mandatos constitucionales, dotándolos de precisión; y previene sobre interpretaciones abiertamente incompatibles con la Carta, evitando que sean asumidas por el Legislador al momento de concretar los mandatos superiores. De otro lado, se garantiza la seguridad jurídica exigiendo, en caso de solicitarse un nuevo examen, la acreditación de las circunstancias específicas y calificadas que fueron sintetizadas en la Sentencia C-007 de 2016[56] en los siguientes términos: (i) modificación del parámetro de control, (ii) cambio de significación material de la Constitución y (iii) variación del contexto normativo objeto de control.

42. El análisis de la cosa juzgada constitucional,[57] exige la configuración de (i) identidad de objeto, (ii) identidad de causa o cargo y (iii) subsistencia del parámetro de control de constitucionalidad.[58] El estudio del *primer requisito* implica verificar la existencia de una decisión previa sobre la misma disposición o una con idéntico texto normativo (cosa juzgada formal), o de una disposición que, aunque con diferente tenor literal, tenga un contenido análogo a aquél que se extrae de la que ahora es examinada (cosa juzgada material).[59] En cuanto al *segundo* requisito, el análisis de contrastación exige identificar si el cargo o las razones de inconstitucionalidad aducidas para justificar la inexistencia de ajuste entre una norma infraconstitucional y el parámetro de control son o no iguales. Esta indagación conduce a inferir la materialización de la cosa juzgada absoluta[60] o relativa[61] (implícita o explícita).

43. Finalmente, para efectos de este análisis particular, debe repararse en que al momento de analizar la identidad normativa cobra relevancia no solo la

---

[56] M.P. Alejandro Linares Cantillo. SV. María Victoria Calle, Luis Guillermo Guerrero Pérez, Gloria Stella Ortiz Delgado y Jorge Iván Palacio Palacio. AV. Luis Ernesto Vargas Silva.

[57] Sobre el alcance de este principio por parte de la Corte en sus inicios, ver, entre otras, las sentencias C-004 de 1993. M.P. Ciro Angarita Barón; C-041 de 1993. M.P. Alejandro Martínez Caballero; C-165 de 1993. M.P. Carlos Gaviria Díaz. Más recientemente ver, entre otras, las sentencias C-774 de 2001. M.P. Rodrigo Escobar Gil. AV. Manuel José Cepeda Espinosa; C-311 de 2002. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa; C-257 de 2008. M.P. Clara Inés Vargas Hernández. SV. Jaime Araujo Rentería y Humberto Antonio Sierra Porto. AV. Jaime Córdoba Triviño, Mauricio González Cuervo; C-931 de 2008. M.P. Nilson Pinilla Pinilla. AV. Jaime Araujo Rentería; C-178 de 2014. M.P. María Victoria Calle Correa; C-744 de 2015. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado y C-133 de 2019. MM.PP. José Fernando Reyes Cuartas y Antonio José Lizarazo Ocampo. SV. Diana Fajardo Rivera.

[58] Ver, entre otras, la Sentencia C-008 de 2017. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado. AV. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

[59] Al respecto, en la Sentencia C-178 de 2014 (M.P. María Victoria Calle Correa) se sostuvo que *"la Corte ha explicado: "hay lugar a declarar la existencia de la cosa juzgada formal, en aquellos eventos en los que existe un pronunciamiento previo del juez constitucional en relación con el precepto que es sometido a un nuevo y posterior escrutinio constitucional. Así mismo, la jurisprudencia ha sido enfática en manifestar que se presenta el fenómeno de la cosa juzgada material cuando a pesar de haberse demandado una norma formalmente distinta, su materia o contenido normativo resulta ser idéntico al de otra u otras disposiciones que ya fueron objeto de juicio de constitucionalidad, sin que el entorno en el cual se aplique comporte un cambio sustancial en su alcance y significación."*

[60] En la Sentencia C-1024 de 2004 (M.P. Rodrigo Escobar Gil), la Corte señaló: "*En sentencia C-774 de 2001 (M.P. Rodrigo Escobar Gil) esta Corporación estableció que se presenta el fenómeno de la cosa juzgada constitucional absoluta, cuando el pronunciamiento de constitucionalidad de una disposición, a través del control abstracto, no se encuentra limitado por la propia sentencia, tanto en su parte resolutiva como motiva, es decir, se entiende que la norma es exequible o inexequible en su totalidad y frente a todo el texto Constitucional. (...) Dichas decisiones tienen un alcance absoluto de acuerdo con la jurisprudencia constitucional, pues (i) sólo a esta Corporación le compete determinar los efectos de sus fallos en cada sentencia (...); de suerte que, (ii) cuando la Corte no fija expresamente el alcance de sus decisiones, en principio, se entiende que las mismas hacen tránsito a cosa juzgada constitucional absoluta, pues está Corporación está obligada a confrontar las disposiciones demandadas con la totalidad de la Constitución*."

[61] "*Se presenta cuando el juez constitucional limita los efectos de la decisión dejando abierta la posibilidad de formular un cargo distinto al examinado en decisión anterior. Puede ser explícita cuando se advierte en la parte resolutiva los cargos por los cuales se adelantó el juicio de constitucionalidad e implícita cuando puede extraerse de forma inequívoca de la parte motiva de la decisión sin que se exprese en la resolutiva.*" Sentencia C-133 de 2019. MM.PP. José Fernando Reyes Cuartas y Antonio José Lizarazo Ocampo. SV. Diana Fajardo Rivera.

identidad entre los textos y/o contenidos prescriptivos, sino que se precisa razonar acerca del contexto en el que se inscribe la norma, dado que, con independencia de la identidad de lo que un enunciado ordena, prohíbe o permite, su consideración respecto del ámbito de aplicación puede determinar que en un caso específico no sea adecuado declarar la configuración de la cosa juzgada. Al respecto, en la Sentencia 100 de 2019[62] se precisó:

> "Esta identidad normativa debe apreciarse desde el punto de vista de la redacción de las disposiciones demandadas, como desde el punto de vista del contexto dentro del cual ellas se ubican, de tal forma que si la redacción es diversa, pero el contenido normativo es el mismo a la luz del contexto, se entiende que existe identidad. Por el contrario, pese a que el texto sea el mismo, si el contexto normativo en el que se reproduce es diferente, no cabe hablar de cosa juzgada material."

44. A partir de los anteriores supuestos, a continuación se expondrán las razones por las cuales no se configura en este caso la cosa juzgada constitucional.

3.2. Inexistencia de cosa juzgada respecto de la Sentencia C-034 de 2015

45. De conformidad con lo sostenido en el curso de este trámite de control abstracto, en opinión del Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP se configura la institución de la cosa juzgada constitucional dado que una disposición similar ya fue analizada por esta Corporación en la Sentencia C-034 de 2015.[63] En dicha providencia la Corte resolvió la demanda de inconstitucionalidad presentada contra varios artículos del Decreto ley 020 de 2014[64] que, en el escenario del régimen especial de la Fiscalía General de la Nación,[65] configuran el concurso de ascenso en dicha Entidad. Ahora bien, a partir de los cargos formulados en esa oportunidad, el problema jurídico se enunció en los siguientes términos:

> "3.2.1. El accionante considera que los artículos 24, 25, 26 y 30 del Decreto 020 del 9 de enero de 2014 son contrarios a los **artículos 125**, numeral 7 del artículo 40 y al **artículo 13 de la Constitución**, así como a los artículos 156 y 158 de la Ley 270 de 1996 (Ley Estatutaria de la Administración de Justicia), por cuanto desconocen las reglas de la carrera al consagrar un concurso cerrado para el ascenso en la Fiscalía General de la Nación." (Negrilla fuera de texto).

46. Por su parte, la demanda que ahora conoce la Sala Plena se dirige contra una disposición de la Ley 1960 de 2019, que modifica parcialmente la

---

[62] M.P. Alberto Rojas Ríos. Cita reiterada de la providencia C-393 de 2011. M.P. María Victoria Calle Correa.
[63] M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. SV. María Victoria Calle Correa, Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, Jorge Iván Palacio Palacio y Martha Victoria Sáchica Méndez (e).
[64] "*Por el cual se clasifican los empleos y se expide el régimen de carrera especial de la Fiscalía General de la Nación y de sus entidades adscritas*".
[65] Según el artículo 253 de la Constitución: "*La ley determinará lo relativo a la estructura y funcionamiento de la Fiscalía General de la Nación**, al ingreso por carrera y al retiro del servicio**, a las inhabilidades e incompatibilidades, denominación, calidades, remuneración, prestaciones sociales y régimen disciplinario de los funcionarios y empleados de su dependencia*." Negrilla fuera de texto.

regulación que sobre los procesos de selección de personal contiene la Ley 909 de 2004, por desconocer, presuntamente, los principios de igualdad y mérito (Arts. 13 y 125 de la CP). A continuación se transcriben en un cuadro comparativo los enunciados involucrados en uno y otro caso:

Disposición objeto de este estudio	**Disposición juzgada en la Sentencia C-034 de 2015 sobre el concurso de ascenso**[66]
ARTÍCULO 2o. El artículo 29 de la Ley 909 de 2004 quedará así: Artículo 29. Concursos. La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función. En los procesos de selección o concursos abiertos <u>para ingresar a la carrera</u> podrán participar las personas que acrediten los requisitos y condiciones requeridos para el desempeño de los empleos. El <u>concurso de</u> ascenso tiene como finalidad permitir la movilidad a un cargo superior dentro de la planta de personal de la misma entidad, del mismo sector administrativo o dentro del cuadro funcional de empleos. <u>El concurso será de ascenso cuando:</u> <u>1. La vacante o vacantes a proveer pertenecen a la misma planta de personal, las plantas de personal del sector administrativo o cuadro funcional de empleos, en los niveles</u>	**ARTÍCULO 24.** CONCURSO DE ASCENSO. <u>Para la provisión definitiva de los empleos de la Fiscalía General de la Nación y de las entidades adscritas se podrán adelantar concursos de ascenso con la finalidad de reconocer la capacitación y desempeño de los servidores escalafonados en la carrera especial y permitirles la movilidad a un cargo o categoría inmediatamente superior dentro del mismo grupo o planta de personal.</u> <u>El concurso será de ascenso cuando:</u> <u>1. La vacante o vacantes a proveer pertenezcan a un mismo grupo o planta de personal y a los niveles profesional y técnico.</u>

[66] En la Sentencia C-034 de 2015 también se demandó la constitucionalidad de los artículos 25, 26 (parcial) y 30 (parcial) del Decreto ley 020 de 2014. El artículo 25 previó los requisitos que deben acreditar los empleados en carrera aspirantes al concurso de ascenso: "***Artículo 25.*** *Requisitos que debe cumplir el servidor para participar en los concursos de ascenso. Para participar en los concursos o procesos de selección de ascenso, el servidor deberá cumplir los siguientes requisitos:// 1. Estar escalafonado en la Carrera Especial.// 2. Reunir los requisitos y condiciones exigidos para el desempeño del cargo. // 3. Haber obtenido calificación sobresaliente de la evaluación de desempeño, en el año inmediatamente anterior. // 4. No haber sido sancionado disciplinaria ni fiscalmente dentro de los cinco (5) años anteriores a la convocatoria*."

asesor, profesional, técnico o asistencial. 2. Existen servidores públicos con derechos de carrera general o en los sistemas específicos o especiales de origen legal, que cumplan con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos convocados a concurso. 3. El número de los servidores con derechos de carrera en la entidad o en el sector administrativo que cumplen con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos convocados a concurso es igual o superior al número de empleos a proveer. Si se cumple con los anteriores requisitos se convocará a concurso de ascenso el treinta (30%) de las vacantes a proveer. El setenta (70%) de las vacantes restantes se proveerán a través de concurso abierto de ingreso. Si en el desarrollo del concurso de ascenso no se inscribe un número igual de servidores con derechos de carrera por empleo convocado, el concurso se declarará desierto y la provisión de los cargos se realizará mediante concurso de ingreso abierto. Quienes se hayan inscrito inicialmente para el concurso de ascenso continuarán en el concurso abierto de ingreso sin requerir una nueva inscripción. PARÁGRAFO. 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	2. Existan servidores públicos escalafonados en la carrera especial, en el grado salarial inferior, que cumplan con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos convocados a concurso. 3. El número de los servidores escalafonados en carrera que cumplan con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos convocados a concurso sea igual o superior al número de empleos a proveer. Si se cumple con los anteriores requisitos se convocará a concurso de ascenso hasta el 30% de las vacantes a proveer. Los demás empleos se proveerán a través de concurso de ingreso. PARÁGRAFO. Si en el desarrollo del concurso de ascenso no se inscribe como mínimo el doble de servidores escalafonados en carrera por empleo a proveer, el concurso se declara desierto y la provisión de los cargos se realizará mediante concurso de ingreso. Quienes se hayan inscrito inicialmente continuarán en el concurso de ingreso sin requerir una nueva inscripción.

fin de viabilizar el concurso de ascenso regulado en el presente artículo.	

47. Una contrastación inicial permite evidenciar que, en lo sustancial, estas dos configuraciones son muy similares, dado que en los dos casos se establece la posibilidad de convocar a concurso de ascenso el 30% de las vacantes existentes, bajo la satisfacción de una serie de requisitos que, asimismo, ostentan parecidos importantes. Aunado a lo anterior, en este caso se invoca la lesión de los principios de igualdad (Art. 13 de la CP) y del mérito (Art. 125 de la CP), mandatos que fueron objeto de reparo y valoración por la Corte en la Sentencia C-034 de 2015.

48. No obstante lo anterior, tal como se enunció en el fundamento jurídico No. 46, la Ley 1960 de 2019 modificó la Ley 909 de 2004, normativa que, en concreto, se encarga de estipular las reglas generales de la carrera administrativa, esto es, aplicables *directamente y en principio* a las entidades que no cuentan con un régimen especial constitucional -como sería el caso de la Fiscalía General de la Nación- ni específico legal. Sobre esto último, los artículos 3 y 4 de la Ley 909 establecen algunos criterios de aplicación temporal y/o supletoria para los regímenes constitucionales y legales diferenciales. No obstante tal remisión, sin lugar a dudas es imperioso sostener que el artículo 2 (parcialmente) demandado, que modificó el artículo 29 de la Ley 909 de 2004, no se aplica a la Fiscalía General de la Nación, dado que esta entidad ostenta en su régimen especial una regulación expresa sobre los concursos de ascenso.

49. A partir de la anterior verificación, se concluye que el *contexto normativo* involucrado en la expedición de la Sentencia C-034 de 2015 es diferente al implicado en este caso; y que dicha distinción puede ser determinante al momento de considerar la constitucionalidad de medidas de la carrera administrativa y el empleo público, pues, como lo ha reiterado esta Corporación en su jurisprudencia, las necesidades particulares presentes en algunas instituciones pueden justificar, a partir de los criterios de razonabilidad y proporcionalidad, algunas medidas que en otro sector no lo estarían. Si esto es así, en consecuencia, la Corte debe analizar si el *concurso de ascenso*, con independencia de que se haya juzgado constitucional en el escenario de un régimen especial constitucional de carrera como el de la Fiscalía, es constitucional o no en el marco del régimen de carrera previsto en la Ley 909 de 2004, pues no podría trasladar conclusiones de sujeción normativa a la Constitución de un escenario al otro, dadas, se insiste, las características de cada uno. Por supuesto, esto es así con independencia de que la Sentencia C-034 de 2015 constituya un precedente importante a tener en cuenta para la resolución del problema jurídico que actualmente valora la Corte.

50. Por lo anterior, contrario a lo afirmado por el DAFP, se concluye que en el presente caso no se configura la cosa juzgada constitucional y, por lo tanto,

debe estudiarse de fondo el problema jurídico previamente formulado (fundamento jurídico No. 37).

4. Análisis de constitucionalidad por la presunta violación de los principios de igualdad y mérito

51. Le corresponde a la Sala Plena de la Corte Constitucional decidir sobre la constitucionalidad de la norma que modificó el régimen general de la carrera en relación con los concursos de ascenso y la posibilidad de establecer un porcentaje de vacantes (el 30%) para garantizar la movilidad de los funcionarios ya inscritos en el escalafón. El juicio de contraste constitucional se basará en los principios de igualdad y del mérito, estudio que se hará conjuntamente dada la estrecha relación de estos dos mandatos en la materia. Para ello se hará referencia a los precedentes sobre los concursos de ascenso abiertos y cerrados y al estándar del derecho internacional de los derechos humanos sobre la igualdad en el acceso y promoción dentro de los cargos públicos.

4.1. Línea jurisprudencial sobre la constitucionalidad de los concursos mixtos de ascenso

52. En el marco de la regulación de la *función pública*, como parte del componente institucional diseñado por el Constituyente de 1991, el artículo 125 de la Constitución contiene algunos de los mandatos aplicables a la relación entre el Estado y los servidores públicos, con el objetivo de procurar la satisfacción de los fines establecidos en el Preámbulo y en el artículo 2 de la Constitución, entre otros.[67] En concreto, el artículo 125 establece (i) el régimen de carrera como regla general de vinculación con el Estado,[68] (ii) el concurso público como instrumento de clausura o cierre para acreditar el mérito cuando la Constitución o la ley no establezcan otro sistema de nombramiento,[69] (iii) la obligación de satisfacer las condiciones y requisitos previstos en la ley como indicativos del mérito y las calidades personales, para el ingreso y ascenso en el régimen de carrera, y la garantía de que el retiro del servicio se produce por calificación insatisfactoria, violación al régimen disciplinario y las demás causales constitucionales y legales, y (iv) la prohibición de que la filiación política influya en el nombramiento, ascenso o remoción de un empleado de carrera.

---

[67] Según lo sostenido en la Sentencia C-479 de 1992 (MM.PP. José Gregorio Hernández Galindo y Alejandro Martínez Caballero. SV. Fabio Morón Díaz, Jaime Sanín Greffenstein y Simón Rodríguez Rodríguez), en un Estado Social de Derecho la relación del Estado y sus servidores se sujeta a un marco axiológico completo, cuyo centro es la persona humana; y, agregó que: *"[e]l respeto por los derechos humanos, de un lado, y el acatamiento de unos principios rectores de la actuación estatal, por otro, constituyen las consecuencias prácticas de esa filosofía."*

[68] Con las excepciones allí previstas: cargos de elección popular y de libre nombramiento y remoción, trabajadores oficiales y los demás que establezca la ley.

[69] Aunque el concurso público como instrumento para acreditar el mérito en el régimen de carrera está expresamente previsto en la Constitución, es claro que (i) el mérito es exigible para el acceso a cualquier tipo de cargo en el Estado y que (ii) el concurso no es el único medio para su comprobación. Al respecto, en la en la Sentencia C-084 de 2018 (M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez. SPV. Luis Guillermo Guerrero Pérez), se afirmó que: *"[a] pesar de la relevancia del concurso en la provisión de empleos públicos, dicha modalidad de vinculación no es exclusiva de la carrera administrativa, como tampoco lo es el criterio del mérito para la selección de los aspirantes. En efecto, la acreditación de las respectivas calidades para el empleo también se exige respecto de cargos que no sean de carrera, en virtud de los distintos mecanismos que se dispongan para establecer la idoneidad de los aspirantes."*

53. A partir de tales contenidos, es válido afirmar que el Constituyente de 1991 consideró como elemento fundamental del ejercicio de la función pública el *principio del mérito* y que previó a la *carrera*, sistema técnico de administración del componente humano,[70] como un mecanismo general de vinculación; en el marco del cual el *concurso público* se constituye en un instrumento adecuado para que, bajo parámetros objetivos, no discriminatorios, transparentes y claros, se garantice la selección de las personas mejor cualificadas integralmente. Además, fijó aspectos normativos precisos sobre las excepciones al régimen de carrera y los criterios relevantes para el ingreso, ascenso y desvinculación del servicio, y reservó otros al margen de configuración del Legislador, habilitación que debe leerse en concordancia con lo establecido en el artículo 150.23 de la Constitución[71] y, en todo caso, con aquellos límites sustantivos que derivan de la Carta Política.

54. Entre aquellos aspectos reservados a la configuración legislativa está la estipulación de los requisitos y condiciones para determinar el mérito y las calidades de los aspirantes al ingreso y ascenso a los cargos de carrera. Sobre el ascenso, y la razonabilidad y proporcionalidad de que existan disposiciones diferenciales, la Corte Constitucional se ha pronunciado en diversas oportunidades, evidenciando una *primera etapa* en la que el concurso de ascenso cerrado fue considerado válido dentro de nuestra configuración constitucional. No obstante, a partir del 2002 la Corporación varió su jurisprudencia, dando lugar a una *segunda etapa*, en vigencia de la cual ha proscrito la existencia de concursos cerrados, fundamentalmente en protección del principio de igualdad, y ha permitido configuraciones mixtas. A continuación, se reconstruirá esta jurisprudencia.

4.1.1. Primera etapa: permisión constitucional de los concursos de ascenso totalmente cerrados

55. En esta línea, la primera decisión proferida en control abstracto de constitucionalidad es la Sentencia **C-011 de 1996**,[72] oportunidad en la cual se analizó la sujeción al ordenamiento superior de dos disposiciones del Decreto ley 3492 de 1986 que preveían, en el marco de la carrera de la Registraduría Nacional del Estado Civil, un *derecho de preferencia* para que las personas ya vinculadas a este sistema de administración de personal ascendieran a través de un concurso cerrado y solo ante la imposibilidad de dicha provisión, la vacante se sometiera al concurso público.[73] Para la demandante, esta regla desconocía el libre acceso a cargos públicos (Art. 40.7 de la CP) y el derecho a la igualdad de oportunidades (Art. 13 de la CP)

---

[70] Ver, entre otras, las sentencias C-356 de 1994. M.P. Fabio Morón Díaz y C-250 de 2013. M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

[71] "*Corresponde al Congreso hacer las leyes. Por medio de ellas ejerce las siguientes funciones: // 23. Expedir las leyes que regirán el ejercicio de las funciones públicas y la prestación de los servicios públicos (…).*"

[72] M.P. Hernando Herrera Vergara.

[73] "*Artículo 46. Concurso abierto es el que se realiza para el ingreso de nuevo personal en la Carrera, o para la provisión de un empleo de Carrera, en que participen personas ajenas a la entidad y/o funcionarios de la misma. //* ***Los empleados de Carrera inscritos en ella, gozarán de prelación respecto de los otros servidores y de las personas ajenas al servicio para ser ascendidos a empleos vacantes de categoría superior.***

Artículo 48. Para la provisión de vacantes definitivas se realizará primeramente el concurso para ascenso. // Cuando verificado este concurso, ninguno de los participantes haya obtenido las calificaciones necesarias para ascender, o cuando la naturaleza del cargo así lo exija, deberá convocarse a concurso abierto."

56. La Corte Constitucional concluyó que esta regulación (i) reconocía la estabilidad y permanencia, el ascenso y los derechos adquiridos de quienes demostraron previamente su mérito para acceder al empleo público, por lo cual se encontraba en armonía con los mandatos constitucionales *"en la medida en que los funcionarios que pertenecen a la carrera administrativa son acreedores de los derechos adquiridos (artículo 58 de la C.P.), que en ningún momento se oponen al derecho de todas las personas de participar en la gestión pública y de acceder, en consecuencia, al servicio público a través de la modalidad de la carrera administrativa, sino que se complementan, por cuanto el ingreso a ésta dio lugar a la misma protección de los derechos de los empleados inscritos, siempre que reúnan los requisitos establecidos por la Constitución y la Ley, que como ya se anotó, tienen su fundamento principal en el mérito de unos y otros."* Agregó que (ii) tampoco se evidenciaba una lesión al principio de igualdad, dado que los empleados con derecho de preferencia para el ascenso ingresaron por un concurso público, tras lo cual se reconocen algunas garantías, destacando que la igualdad "*no puede consistir en dar un tratamiento semejante a quienes son en esencia desiguales."*

57. La Sentencia **C-063 de 1997**[74] atendió una demanda incoada contra una disposición de la Ley 106 de 1993, sobre el régimen de carrera administrativa especial de la Contraloría General de la República, según la cual todos los concursos eran públicos y en ellos podían participar personas integrantes de la carrera o ajenas a la misma.[75] El accionante consideró que esta regulación desconocía el artículo 125 de la Constitución porque daba un trato igual a quien accedía y a quien ascendía dentro de la carrera, pese a que la Carta distinguía las dos situaciones, con lo cual se desconocían los derechos de preferencia de las personas que integraban el escalafón.

58. La Corte juzgó que dicha regla era exequible, a partir de las siguientes premisas: (i) el ingreso a la carrera debe darse por concurso público de méritos, en garantía de la igualdad de oportunidades para acceder a la función pública y de los principios de eficiencia y eficacia del servicio público, (ii) mientras que para el ascenso el Legislador cuenta con un margen de configuración más amplio, en el que debe realizar una ponderación entre los bienes constitucionales involucrados, esto es, aquellos mencionados previamente y la garantía de los derechos subjetivos de quienes ya están inscritos en la carrera. En este escenario, los concursos pueden ser *mixtos*, esto es, dispuestos para cualquier persona que desee participar y también para quienes ya están en el escalafón, caso en el cual el Legislador privilegia la igualdad de oportunidades y los principios de eficiencia y eficacia. Al respecto precisó:

---

[74] M.P. Alejandro Martínez Caballero.

[75] "*ARTÍCULO 123. PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA. La provisión de los empleos comprendidos en la carrera administrativa especial de la Contraloría General de la República, se hará por el sistema de mérito y comprende la convocatoria, el concurso y periodo de prueba, de acuerdo con los reglamentos que expida el Contralor General de la República previa aprobación del Consejo Superior de Carrera Administrativa.// **Todo concurso será abierto y podrán participar quienes pertenecen a la carrera, al servicio o personas ajenas a ellos. //** Los procesos de selección del personal para el ingreso a la carrera administrativa especial de la Contraloría General de la República, será de competencia de la Oficina de Administración de Carrera Administrativa*."

> "(…) el estatus de carrera confiere ciertos derechos, como la estabilidad, pero no obliga a la Administración a ascender a todos sus servidores, ya que éstos deben demostrar su mérito y eficiencia para tal efecto. Por ende, ninguna objeción constitucional se puede aducir contra una regulación legal que ordene que para la provisión de los cargos en una determinada entidad siempre se realice concurso abierto, en el cual los aspirantes externos puedan demostrar que reúnen mejores condiciones para acceder a un cargo que quienes se encuentran ya escalafonados, pues de esa manera se potencia la igualdad de oportunidades y se mejora la calidad de la función pública."

59. En esta providencia se afirmó, además, (iii) que la decisión previa en sede de constitucionalidad (la Sentencia C-011 de 1996) no podía interpretarse en el sentido de que el concurso de ascenso cerrado materializara la única configuración posible bajo el marco constitucional, "*pues la Corte simplemente señaló que el Legislador puede establecer un concurso cerrado para el ascenso, no que tenga que hacerlo en todos los casos de ascenso en la administración*." Finalmente, (iv) se precisó que era posible, sin desconocer la igualdad, la existencia de regímenes con particularidades en su regulación, siempre que tuvieran una justificación constitucional.

60. Posteriormente, en la providencia **C-045 de 1998**[76] se declaró la inexequibilidad de dos enunciados de la Ley 344 de 1996 que ordenaban a las entidades territoriales no incorporar docentes a través de concurso público, mientras subsistieran contratos de prestación de servicios para el desarrollo de dicha función, celebrados antes del 8 de febrero de 1994, pues las personas en esta situación tendrían prioridad para la incorporación a través de la realización de un *concurso cerrado*.[77] Una vez realizado lo anterior, sí era valido el proceso de selección público. Para el demandante esta regla desconocía el artículo 125 de la Constitución.

61. Para la Sala Plena los enunciados cuestionados, además de desconocer el principio de unidad de materia, eran contrarios a la Carta porque la regla de acceso al empleo, en garantía de la igualdad y el acceso a cargos públicos, es el concurso abierto. Afirmó que, "*dentro de ciertos límites*", la Corte admite concursos de ascenso cerrados para quienes hacen parte de la carrera, con el ánimo de dar efectividad al derecho a la estabilidad laboral, situación que no se presentó en este caso porque los destinatarios del concurso cerrado no hacían parte aún del régimen de carrera de los docentes.[78]

---

[76] M.P. Jorge Arango Mejía.

[77] La Corte precisó que la comprensión adecuada del enunciado normativo consistía en que se ordenaba la realización de un concurso cerrado para la provisión de las vacancias de docentes en el sector territorial, en el que solo podían participar quienes ejercieran esa labor por virtud de un contrato de prestación de servicios. Esta precisión fue necesaria dado que el demandante partía de la interpretación de que lo que se permitía era una incorporación automática de los y las profesores contratistas.

[78] "*En el caso en estudio, no se da ninguna circunstancia que justifique la celebración de concursos cerrados para permitir el ingreso a la carrera docente de unos educadores determinados. Entiende la Corte que los educadores que suscribieron un contrato de prestación de servicios en una época determinada, tienen, en igualdad de condiciones con otros, el derecho a vincularse legalmente con el Estado, y nada obsta para que participen en los concursos que para el efecto se realicen, donde su experiencia al servicio de la administración tendrá una valoración que el nominador deberá tener en cuenta, pero que no es razón suficiente, para excluir a otros docentes y por un término indefinido, de la posibilidad de vincularse con el Estado, por el sólo hecho de no haber suscrito contratos de prestación de servicios con la*

62. Luego, al resolverse una demanda de inconstitucionalidad contra una disposición que dentro del régimen de carrera de la Procuraduría General de la Nación preveía la existencia de concursos de ascenso para las personas escalafonadas,[79] la Corte Constitucional juzgó en la **Sentencia C-110 de 1999**[80] la sujeción al ordenamiento superior de esta regla. El cargo invocado por el ciudadano demandante se fundó en el artículo 13 de la Constitución, argumentando que, aunque podía evidenciarse que la finalidad de la medida era proteger el trabajo y garantizar el reconocimiento del mérito, no era adecuada, necesaria ni proporcional.

63. En esta ocasión se destacó, de conformidad con la jurisprudencia de la Corporación, que a la carrera administrativa subyacía la satisfacción de varios mandatos constitucionales, en concreto (i) el funcionamiento adecuado del servicio público, en los términos previstos en el artículo 209 de la Constitución; (ii) la garantía del derecho a acceder a cargos públicos en aplicación del principio de igualdad de tratamiento y oportunidades, según el artículo 40 de la Carta; y, (iii) *"*[l]*a protección de los derechos subjetivos derivados de la estabilidad en el cargo, del ascenso por méritos y de las posibilidades de capacitación profesional (arts. 53, 54 y 125)*." En esta dirección señaló que, teniendo como criterio irrenunciable el mérito, el artículo 125 de la Constitución distinguía el ingreso, por un lado, del ascenso, por el otro, y que "[e]*n tales circunstancias corresponde al legislador, dentro de la competencia y la libertad política de que es titular para configurar la norma jurídica y atendiendo a las finalidades constitucionales que se persiguen con la carrera administrativa, señalar las reglas que han de observarse para calificar objetivamente los referidos méritos y calidades."* Así, dado que la Constitución Política no prevé el tipo de concurso a realizar, el Legislador tiene competencia para su regulación, siempre que lo haga *"dentro de los criterios de razonabilidad y racionalidad y observando no sólo los principios y valores, sino las finalidades constitucionales que el Constituyente tuvo en mente al instituir la carrera administrativa."*

64. En el anterior escenario, continuó la Corte, el ingreso a la carrera, en principio, debe efectuarse a través de concurso abierto, pues este mecanismo es el que garantiza de manera adecuada los principios involucrados; sin embargo, el margen de competencia del Legislador es más amplio respecto del concurso de ascenso. En este último marco, en consecuencia, una previsión como la analizada es constitucional dado que atiende a la garantía "*del derecho subjetivo constitucional de ascender por méritos*", sin que se lesione la posibilidad del libre ingreso a la carrera, pues para este efecto sí se establece el concurso abierto. Agregó que la regla del concurso cerrado tampoco era la única posibilidad para el ascenso, pues por razones asociadas al buen servicio, la Procuraduría podía optar por un concurso mixto de ascenso, en el que participen también personas no escalafonadas:

---

administración, a pesar de tener las capacidades para acceder al servicio y, por tanto, participar en los correspondientes concursos. Hecho que en sí mismo, desconoce el derecho a la igualdad."

[79] Artículo 140 de la Ley 201 de 1995, según el cual los concursos serían de dos tipos: abiertos y de ascenso, en este último caso "*para el personal escalafonado*."

[80] M.P. Antonio Barrera Carbonell.

> "La Procuraduría goza, en consecuencia, de un razonable poder discrecional para determinar, según lo demanden las necesidades del buen servicio administrativo, el tipo de concurso de méritos que en un momento dado debe llevarse a cabo para atender dichas necesidades, de modo que bien puede convocar a un concurso de mérito de ascenso si hay fundamento para ello, atendiendo no sólo a la capacidad e idoneidad de los posibles convocados, según la calificación objetiva que de los mismos haya hecho, sino a la necesidad de asegurar la máxima participación y competencia en el concurso. Si tales circunstancias no se dan, lo procedente es acudir al concurso público."

65. Finalmente, en la providencia **C-486 de 2000**[81] la Corte declaró la exequibilidad del enunciado del artículo 15 de la Ley 443 de 1998 que preveía la realización de concursos de ascenso en los que podrían participar los empleados de carrera administrativa de cualquier entidad. La demanda se originó en razones similares a las expuestas en los casos precedentes, esto es, la presunta desigualdad generada en perjuicio de quienes sin pertenecer a la carrera contaban con los requisitos y deseaban ocupar un empleo público. No obstante, en la providencia mencionada se reiteró el ámbito más amplio de configuración legislativa respecto del concurso de ascenso, precisando lo siguiente:

> "Resulta justo, en criterio de la Corte, que, para los ascensos, la ley se refiera únicamente a aquellos empleados que están en carrera administrativa, como una forma de proteger precisamente a las personas que ya se sometieron al proceso de selección. Una regla absoluta, de apertura invariable en cualquier concurso y siempre -como lo pretende el actor- podría afectar a los empleados actuales en su igualdad, si se permitiera que para el ascenso a un cargo de carrera desapareciese por completo el reconocimiento de que ellos ya han sido aprobados y evaluados en el servicio, dando lugar, en toda ocasión y sin límites, a la escogencia de quienes, en cuanto son ajenos a estos antecedentes, están en otras condiciones. Ello podría hacer imposible el **ascenso** como forma de estímulo por el mérito demostrado."

66. Durante esta primera etapa, en conclusión, (i) se valoró que el artículo 125 de la Constitución permitía distinguir la competencia de configuración del Legislador frente a dos momentos, el ingreso y el ascenso, enfatizando que en este último caso era mucho más amplia, dado que (ii) una vez superado el ingreso a través del mérito y sin desconocer la igualdad, era válido dar prevalencia a la protección de los derechos subjetivos de los integrantes del escalafón. No obstante, debe precisarse que en esta primera etapa la Corte Constitucional (iii) avaló disposiciones legales de ascenso que establecían reglas absolutas de concurso plenamente cerrado, como ocurrió en la Sentencia C-011 de 1996[82] (fundamento jurídico No. 55), sin que una configuración en tal sentido, (iv) fuera vinculante para el legislador -ordinario

[81] José Gregorio Hernández Galindo.
[82] M.P. Hernando Herrera Vergara.

o extraordinario, dada la existencia de varias posibilidades, principalmente del establecimiento del concurso de ascenso público, como se precisó en la Sentencia C-063 de 1997[83] (fundamento jurídico No. 57), o de concursos mixtos, en los que pudieran participar tanto miembros de la carrera como personas aún ajenas a la misma.

4.1.2. Segunda etapa: proscripción del concurso totalmente cerrado de ascenso y validez del concurso de ascenso mixto

67. En la **Sentencia C-266 de 2002**[84] se analizó la demanda de inconstitucionalidad presentada por una ciudadana contra el numeral 2 del artículo 192 del Decreto 262 de 2000, sobre el régimen de carrera administrativa en la Procuraduría General de la Nación, según el cual los concursos podían ser de ascenso, con la participación exclusiva de quienes estuvieran inscritos en la carrera.[85] La decisión de esta acción, a partir de los cargos invocados por la promotora, estuvo determinada por la formulación del siguiente problema jurídico: *"¿Vulnera la Constitución -particularmente el valor de la justicia, el principio de igualdad de oportunidades, el derecho a acceder a cargos públicos y la regla general según la cual los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera y se proveen por concurso de público- la disposición legal que establece un concurso cerrado exclusivamente para los ya inscritos en la carrera administrativa de la Procuraduría General de la Nación para el ascenso a un cargo de carrera de mayor jerarquía*?*"*

68. La Sala Plena concluyó que el concurso de ascenso cerrado era inconstitucional. Precisó que la regla de decisión de la Sentencia C-110 de 1999 se sintetizaba en la constitucionalidad de este tipo de concursos siempre que, de un lado, fuera posible por razones de buen servicio convocar un concurso mixto y, del otro, el jefe de la entidad determinara cuándo se opta por el cerrado y cuándo por el mixto, *"*[d]*e esta forma se aseguraría el principio de igualdad de oportunidades, así como la calidad de la función pública."* Agregó que, a diferencia de la disposición estudiada en la anterior oportunidad, el numeral ahora analizado no permitía en ningún caso la celebración de concursos de ascenso mixtos. A continuación precisó que esta línea de decisión debía modificarse:

> "4.2. La Corte comparte con la línea jurisprudencial antes referida que, de conformidad con la Constitución y en particular con los derechos fundamentales a la igualdad de oportunidades y a acceder al desempeño de funciones y cargos públicos, no debe haber exclusión de ciudadanos en la provisión de empleos en los órganos y entidades

[83] M.P. Alejandro Martínez Caballero.
[84] M.P. Manuel José Cepeda Espinosa.
[85] "*Artículo 192. Concursos. Los concursos son:// 1. Abiertos: para el ingreso de nuevo personal a la carrera de la Procuraduría General. (...) //* ***2. De ascenso: para ascender en cargos de carrera de la Procuraduría General. En ellos solo podrán participar quienes se encuentren inscritos en la carrera de la entidad*** (…)."
Antes de adoptar una decisión de fondo, la Corporación precisó que no se configuraba cosa juzgada constitucional por la Sentencia C-110 de 1999 (M.P. Antonio Barrera Carbonell), dado que en dicha ocasión la disposición demandada se interpretó en el sentido de que no estaba ordenando el concurso cerrado de ascenso, pues por razones asociadas al servicio podría ser mixto, mientras que en este caso sí se excluyó la posibilidad de que personas ajenas a la carrera participaran en los procesos de ascenso.

> del Estado. Pero considera que la conclusión que se desprende de esa premisa es que no puede haber concursos cerrados, ni en el ingreso a los cargos de carrera ni en el ascenso a los mismos. Los concursos cerrados están proscritos en los cargos de carrera del Estado."

69. Esta tesis se justificó en las siguientes premisas: (i) el concurso cerrado de ascenso desconoce los artículos 13, 125 y 209 de la Constitución. En esta dirección precisó que el artículo 125 no distingue formas de provisión para el ingreso, por un lado, y el ascenso, por el otro, por lo cual no le es dado al intérprete hacerlo, pues una restricción *"así sea parcialmente"* llevaría a la lesión de esta disposición y de los derechos a la igualdad de oportunidades y al acceso a cargos públicos. Agregó que la *finalidad* de la norma, consistente en estimular y reconocer los esfuerzos de quienes pertenecen a la carrera, es legítima e importante, y la medida es *adecuada* para la consecución de dichos objetivos; no obstante, ***no es necesaria*** pues existen otros medios no solo menos lesivos de los derechos comprometidos sino adecuados para asegurar el reconocimiento del mérito y garantizar la función pública, como sería el otorgamiento de puntajes adicionales en el marco de los procesos de selección. Así, *"*[e]*l medio alternativo del concurso abierto (o mixto) además de valorar la dedicación de los servidores de carrera, no excluiría a otros potenciales participantes con mayores calidades y méritos. Con ello se deja a salvo, además, el derecho a la igualdad de oportunidades (art. 13 C.P.) en el acceso a los cargos públicos (art. 47 num. 7 C.P.), se optimiza la calidad de la función pública y se promueve el principio de imparcialidad como fundamento de la función administrativa (art. 209 C.P.)."*

70. Aunado a lo anterior, afirmó que (ii) la línea jurisprudencial que juzgó ajustada a la Constitución la celebración de concursos cerrados era opuesta *incluso* a sus propias premisas. Indicó que la Corte venía considerando la constitucionalidad de tal posibilidad dado que satisfacía la igualdad de oportunidades y reconocía la competencia del Legislador en la materia, no obstante, *"se había abstenido de analizar la razonabilidad de la diferenciación entre los inscritos y los no inscritos en carrera como criterio de diferenciación al momento de determinar quiénes pueden tomar parte en el concurso de ascenso, esto es, si tal exclusión es razonable y proporcionada o por el contrario viola la igualdad de oportunidades y representa una limitación innecesaria del derecho político a acceder a cargos públicos."* Esta abstención obedecía al hecho de que, según las decisiones de constitucionalidad previas, con el concurso abierto se desconocería por completo el mérito de las personas inscritas, afirmación infundada, afirmó ahora la Corte, si se tiene en cuenta que es dable reconocerlo mediante medidas menos restrictivas. También se observó que no era tan cierto que se garantizara la competencia del Legislador al regular el tipo de concurso para el ascenso pues, según la Sentencia C-110 de 1999, quien determinaba en últimas si el proceso sería cerrado o mixto era el jefe de la entidad.

71. Finalmente, señaló que la tesis sostenida por la Corporación antes de esta decisión no era ajustada a la línea más general sobre la garantía y prevalencia del principio del mérito, citando para el efecto las decisiones contenidas en las

sentencias C-292 de 2001,[86] sobre el ascenso en la carrera diplomática y consular; C-725 de 2000,[87] respecto a lo participación de personas escalafonadas en cargos superiores en la carrera de la DIAN; C-097 de 2001,[88] relacionada con las calidades requeridas para ser titular de una notaría; y, C-973 de 2001,[89] en cuanto a los méritos en la carrera docente.[90] En síntesis, el cambio de precedente expresamente realizado a través de esta decisión se formuló en los siguientes términos:

> "4.3. Se justifica el cambio de precedente cuando éste contradice la Constitución, es incompatible con las premisas de las que parte para decidir y no es consistente con otras sentencias de la propia Corte sobre la materia. En el presente caso tal cambio – v.gr. excluir totalmente la posibilidad de concursos cerrados para ingresar o ascender a cargos de carrera en la Procuraduría General de la Nación - se justifica porque de otra forma se desconocen los derechos fundamentales a la igualdad de oportunidades y al acceso a las funciones y cargos públicos, así como la regla general según la cual los empleos en las entidades y órganos del Estado son de carrera y deben ser provistos mediante concurso público."

72. Así, por quebrantar los artículos 13, 40.7 y 125 de la Constitución se declaró la inexequibilidad del término "*solo*" del artículo 192, numeral 2, del Decreto 262 de 2000, dado que era este vocablo el que indicaba la participación exclusiva de las personas integrantes de la carrera en los concursos de ascenso, dejando de esta manera tales procesos de selección abiertos.

73. En la **Sentencia C-1079 de 2002**[91] la Corte Constitucional reiteró el análisis realizado en la anterior decisión, afirmando que con la Sentencia C-266 de 2002 *"la Corte Constitucional modificó el precedente existente en torno a la legitimidad de los concursos cerrados, para dejar en claro que es el concurso público, abierto o mixto, el único mecanismo idóneo para regular el ingreso al servicio público y el ascenso en el escalafón, constituyéndose este último en el criterio imperante de interpretación constitucional que debe aplicarse a futuro, y que fija un límite a la libertad de configuración política del legislador cuando se trata de regular los distintos regímenes de carrera."* Al respecto, luego de sintetizar la evolución de la comprensión de esta materia en la jurisprudencia de la Corporación, advirtió que el concurso cerrado era inconstitucional por violar los artículos 13, 40.7 y 125 de la Constitución.

74. En tal contexto analizó la constitucionalidad del artículo 115 del Decreto ley 261 de 2000 que, en concepto de la demandante, estipulaba que la provisión de los cargos vacantes de la carrera de la Fiscalía General de la

---

[86] M.P. Jaime Córdoba Triviño. SV. Jaime Araujo Rentería, Rodrigo Escobar Gil y Eduardo Montealegre Lynett.
[87] M.P. Alfredo Beltrán Sierra. SV. Eduardo Cifuentes Muñoz, Vladimiro Naranjo Mesa y Álvaro Tafur Galvis. AV. José Gregorio Martínez Galindo
[88] M.P. Fabio Morón Díaz.
[89] M.P. Manuel José Cepeda Espinosa. SPV. Manuel José Cepeda Espinosa y Eduardo Montealegre Lynett.
[90] La Sentencia C-266 de 2002 mencionó estas decisiones sin extenderse en el alcance del problema jurídico allí abordado.
[91] M.P. Rodrigo Escobar Gil.

Nación se realizaría con funcionarios o empleados inscritos en la carrera. Para la Corte, sin embargo, una interpretación sistemática de dicho enunciado no permitía arribar a dicha conclusión, esto es, a sostener que preveía un concurso de ascenso cerrado, pues los dos pilares fundamentales de este régimen especial eran la garantía del principio de igualdad de oportunidades y la realización de concursos públicos y abiertos,[92] por lo cual, lo que a través de esta regulación se configuraba era el concurso mixto, cuya compatibilidad con la Constitución se avaló en la providencia C-266 de 2002. Por esta razón se declaró la exequibilidad de la disposición cuestionada.

75. Posteriormente en la Sentencia **C-1262 de 2005**[93] la Corte analizó la constitucionalidad de varias disposiciones del régimen especial de carrera de la DIAN, contenidas en el Decreto 765 de 2005, que, en concepto de la demandante, establecían una serie de privilegios en favor de las personas ya pertenecientes a la carrera que, en últimas, implicaban la configuración de un concurso cerrado de ascenso, pese a que los mismos estaban proscritos en los cargos de carrera del Estado. La Corte reiteró nuevamente la línea de decisión vigente para dicho momento, indicando que *"*[p]*ara que las disposiciones normativas que regulan la forma de proveer los cargos de carrera en las entidades públicas se ajusten a la Constitución deben diseñar los concursos de tal manera que no se establezca una regulación y unas condiciones para quienes pretenden ingresar a la carrera y otras para quienes pretenden ascender dentro de la mencionada carrera. La disposición normativa deberá ser en este aspecto igualitaria."*

76. Agregó que, dado que el principio fundante del ingreso público es el mérito, el Legislador no puede regular condiciones para ocupar empleos públicos que no atiendan a su valoración objetiva; concluyendo que *"las regulaciones de los sistemas de concursos no pueden establecer criterios de selección, cuya evaluación no sea susceptible de ser aplicada a todos los concursantes, incluyendo tanto a los inscritos en carrera como a los no-inscritos. El establecimiento de factores que pretenden incentivar a los empleados de carrera mediante la oportunidad de promoción, incorporados como elementos constitutivos de la selección de personal para cargos de carrera mediante el concurso, es contrario a la Constitución en tanto privilegia injustificadamente a algunos participantes en detrimento de otros."*

77. A partir de estos mandatos generales, que se predican también de las carreras específicas creadas por el Legislador,[94] se declaró la inexequibilidad de las reglas que establecían el concurso de ascenso y privilegios en el marco de los concursos de méritos para quienes ya pertenecieran a la carrera de la DIAN. En este sentido, por ejemplo, se expulsaron del ordenamiento enunciados contenidos en la regulación prevista en el artículo 36 del Decreto

---

[92] "*En este sentido, lo que consagra el artículo 115 del Decreto 261 de 2002, en concordancia con los artículos 105 y 108 del mismo ordenamiento, es la posibilidad de un concurso de ascenso público y abierto pero de carácter mixto, en cuanto prevé la participación combinada de aspirantes inscritos en carrera y de quienes sin ajenos a ella, con la expectativa legítima de acceder a un cargo de mayor jerarquía los primeros, o de incorporarse al escalafón los segundos."*

[93] M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

[94] Sobre este aspecto la Sentencia en comento realizó amplias consideraciones, dirigidas a advertir que la posibilidad de configurar regímenes específicos de carrera no implicaba el desconocimiento de los principios y mandatos constitucionales básicos de la comprensión de la carrera (fundamentos jurídicos No. 22 a 26).

ley estudiado, dado que estipulaba las dos modalidades de concurso y la procedencia del proceso abierto solamente en caso de no poderse proveer mediante concurso cerrado. Como consecuencia de esta decisión, la única modalidad posible para el ingreso y el ascenso fue la abierta y pública. Por el contrario, entre las reglas que se consideraron ajustadas a la Carta Política, se encuentra la que favorecía a quien prestara o hubiera prestado sus servicios en la Entidad en caso de empate en la lista de elegibles, pues se reiteró que esta es una medida que garantiza *"la promoción en la carrera como incentivo y reconocimiento al buen desempeño."*[95]

78. Por razones similares a las expuestas anteriormente, en la providencia **C-1263 de 2005**[96] se declaró la inexequibilidad de la expresión *"*[e]*n los procesos de ascenso se tendrá en cuenta adicionalmente la experiencia específica comprobada y la evaluación de desempeño laboral*", prevista en el numeral 4.3. del artículo 17 del Decreto ley 790 de 2005 que regula el régimen de carrera de la Unidad Administrativa Especial de la Aeronáutica Civil, pues los concursos cerrados de ascenso están prohibidos y, además, en este caso *"no sólo se tiene en cuenta el mérito de quien pretende acceder al régimen de carrera, si no* (sic) *que por el contrario se valora una serie de acreditaciones… violatorias del derecho a la igualdad, del acceso a cargos públicos y del artículo 125 de la Constitución que consagra como regla general la realización de concursos públicos abiertos como el mecanismo idóneo para promover un empleo en la administración."*

79. Por último, en la **Sentencia C-034 de 2015**[97] la Corte estudió la constitucionalidad de varias disposiciones del Decreto ley 020 de 2014, que regularon el concurso cerrado de ascenso en la Fiscalía General de la Nación. En síntesis, el reparo formulado por el promotor de la acción consistió en advertir la lesión de los artículos 125, 40.7 y 13 de la Constitución. En esta oportunidad, la Corporación concluyó que el proceso de selección cuestionado se ajustaba al ordenamiento superior.

80. Para sustentar tal conclusión, destacó que: (i) a través de la carrera administrativa se satisfacían varios objetivos, entre ellos el cumplimiento de los fines estatales (Arts. 1, 2 y 209 de la CP); la garantía de derechos fundamentales (Arts. 2, 13, 25, 40 y 53 de la CP); la estabilidad laboral de los servidores con resultados positivos en el desempeño de los fines estatales (Arts. 2, 13, 25, 40 y 53 de la CP); y la erradicación de la corrupción. En cuanto a la estabilidad laboral, la Corporación señaló que:

> "(…) a través de la carrera se puede garantizar la protección de los derechos de quienes estén vinculados a la carrera y que tienen unos

[95] "*Lo anterior significa que el marco constitucional en que se deben regular los concursos para acceder a los puestos de carrera, bien sea para ingresar o para ascender en ella, procura la igualdad de condiciones tanto para inscribirse en el concurso como para ser evaluado dentro del mismo. El resultado del concurso debe ser pues, producto de una regulación igualitaria en la que sólo se ha pretendido determinar el mérito de los participantes. De ahí, que las medidas que el legislador tome para desatar una situación de empate, bien pueden dirigirse a reconocer factores que aplican únicamente para algunos de los aspirantes con el mismo puntaje. Sobretodo, porque hasta dicho punto han llegado a partir de evaluaciones objetivas y en condiciones iguales."*

[96] M.P. Alfredo Beltrán Sierra.

[97] M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. S.V. María Victoria Calle Correa, Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, Jorge Iván Palacio Palacio y Martha Victoria Sáchica Méndez.

> derechos subjetivos adquiridos que el Estado tiene la obligación de respetar y proteger[98], si los mismos ejercen su derecho al trabajo con estabilidad y teniendo la opción de ser promovidos de acuerdo a la eficacia con que desempeñen el cargo[99] y con la opción de contar con una capacitación profesional y los demás beneficios a los que tienen derecho por ser escalafonados conforme a los artículos 2º, 40, 13, 25, 53 y 54 de la Carta.[100]"

81. También precisó que (ii) el Legislador, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 125 de la Carta y siguiendo los parámetros constitucionales exigibles, ostenta un amplio margen de configuración para diseñar el sistema de carrera y establecer incluso regulaciones específicas o especiales que, en todo caso, no inviertan el orden constitucional, pues la búsqueda de la eficiencia y eficacia del servicio, la garantía de la igualdad de oportunidades y la protección de los derechos subjetivos son pilares irrenunciables; y, (iii) los instrumentos de derechos humanos de los sistemas universal y regional *"reconocen y evidencian la necesidad de la existencia de sistemas transparentes, equitativos y eficientes para el ingreso a la función pública."*

82. A continuación, (iv) la Sala Plena abordó de manera concreta el alcance de los principios de la *función pública*; la *igualdad*, destacando en este caso que los tratos diferentes son posibles en la medida en que a través de ellos el Legislador pretenda la satisfacción de objetivos constitucionales legítimos y se cumplan los subprincipios del juicio de proporcionalidad; el *mérito*, como "*una condición esencial para ingresar, permanecer y ser promovido en la función pública*" y respecto del cual el Legislador cuenta con un "*razonable margen de libertad*" para indicar -entre otros aspectos- el sistema de nombramiento, y las condiciones y requisitos para determinar los méritos y calidades de los aspirantes; y, por último, la *estabilidad*, que si bien no es objeto de protección directa como faceta fundamental del derecho al trabajo, puede ser objeto de amparo cuando de por medio se encuentran circunstancias de protección reforzada. Agregó que luego de Sentencia C-266 de 2002 su garantía se matizó en el marco de los concursos de ascenso, sin desconocer que se *"ha reconocido la posibilidad de que existan concursos mixtos que concilien los objetivos de brindar igualdad en el acceso y otorgar la posibilidad de promover a quien previamente ha ingresado a la carrera y ha cumplido eficientemente sus funciones."*

83. A partir de las anteriores premisas, la Sala Plena concluyó que la regulación demandada se ajustaba a la Carta, dado que no desconocía los derechos y principios constitucionales invocados y, por el contrario, desarrollaba los principios de la carrera. Para empezar, se destacó que (i) el tipo de concurso que estipulan las disposiciones demandadas es mixto, *"pues permite que la mayoría de cargos se distribuya a través de concurso abierto"*

---

[98] Sentencia C-517 de 2002. M. P. Clara Inés Vargas Hernández. SPV. Jaime Araujo Rentería.
[99] Sentencia C-1177 de 2001. M. P. Álvaro Tafur Galvis.
[100] Sentencias de la Corte Constitucional C-349 de 2004. M. P. Marco Gerardo Monroy Cabra. SV. Jaime Araujo Rentería. SPV. Rodrigo Escobar Gil. AV. Alfredo Beltrán Sierra, Álvaro Tafur Galvis, Clara Inés Vargas Hernández y Manuel José Cepeda; y C-588 de 2009. M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo. SV. Nilson Pinilla Pinilla, Humberto Antonio Sierra Porto, Mauricio González Cuervo y José Ignacio Pretelt Chlajub.

y que la Corporación no ha prohibido el reconocimiento de la experiencia de las personas pertenecientes a la carrera para valorar el mérito y tampoco que, para estimular el ascenso y la permanencia, *"se asigne un porcentaje de algunos cargos para funcionarios que hayan ingresado a la entidad pública a través de un concurso de méritos*." Para este análisis resultó relevante que la provisión del 70% de los cargos, o más si no se acreditan las circunstancias por las personas interesadas en el ascenso, se da a través de concursos abiertos y que se exige para la procedencia del concurso de ascenso una serie de requisitos que garantizan el mérito.

84. En la misma dirección, juzgó que las disposiciones demandadas (ii) no lesionan el principio de igualdad pues lo que hacen es reconocer la experiencia, *"la cual no puede contradecir el principio de igualdad porque no se predica como una prerrogativa o una carga particular para determinadas personas, sino por el contrario, constituye una exigencia general y necesaria para establecer la idoneidad de los candidatos a seleccionar"*; (iii) no quebrantan el derecho al acceso a cargos públicos, pues lo que está proscrito es la existencia de concursos cerrados en los que sólo puedan participar los integrantes de la carrera, agregó que *"*[l]*o contemplado en las normas y expresiones demandadas es distinto a lo señalado en el artículo 192 del Decreto Ley 262 de 2000, pues no se impide la participación de otros ciudadanos, sino que simplemente se reserva un treinta por ciento (30%) para funcionarios de carrera, lo cual no constituye ni la tercera parte de los cargos a proveer"*; y, (iv) no vulneran el principio del mérito porque, como se mencionó previamente, la viabilidad de los concursos de ascenso están condicionados, entre otros requisitos, a que los participantes hayan obtenido dentro del año anterior una calificación sobresaliente y no hayan sido sancionados disciplinaria y fiscalmente en los 5 años anteriores a la convocatoria.

85. Aunado a lo anterior, indicó la Sala Plena que los concursos de ascenso regulados para la carrera administrativa especial de la Fiscalía General de la Nación (v) permiten contar con un talento humano con mayor experiencia y dedicación, aspectos que promueven mejores resultados; y, (vi) motivan el ejercicio eficaz de las labores a quienes pertenecen a la carrera, *"la propia Constitución no ha circunscrito la carrera al ingreso, sino que ha incluido también el ascenso en su artículo 125, pues una de las finalidades de la carrera es tener a su disposición servidores que cuenten con experiencia, conocimiento y dedicación que garanticen los mejores índices de resultados. De esta manera, en la carrera es esencial realizar una motivación a los funcionarios que permita garantizar mejores resultados incentivándolos para permanecer y ascender a la misma, sin que ello implique impedir que otros ciudadanos también puedan participar en los concursos."*

86. En esta configuración de concurso de ascenso, también se (vii) valora la permanencia y concede estabilidad, lo que repercute en un mejor servicio público; (viii) posiciona a quienes ya han acreditado su mérito en un concurso abierto de méritos; y, (viii) asegura que la inversión del Estado en la capacitación de sus empleados y empleadas se refleje en la mejora de la

función estatal, *"la capacitación es uno de los aspectos esenciales en el mejoramiento de la calidad de los servicios prestados en las entidades públicas y resulta esencial para garantizar la eficacia en el cumplimiento de sus funciones. Sin embargo, este gran esfuerzo quedaría estéril si los servidores públicos de carrera más eficientes no están suficientemente motivados para permanecer y ascender en la entidad pública a la cual ingresaron. Por lo anterior, preservar un porcentaje razonable de cargos para ser asignados por concurso al interior de la entidad pública permite garantizar un mejoramiento continuado del correcto funcionamiento de la administración pública."*

87. En esta segunda etapa, con síntesis, la Corte puntualizó que (i) del artículo 125 de la Constitución no se derivaba una distinción en el ámbito de configuración del Legislador respecto de los concursos de ingreso, por un lado, y ascenso, por el otro -como presuponía la primera etapa de la jurisprudencia-, por lo cual, en los dos casos debía existir completa sujeción a los principios del mérito e igualdad de oportunidades; (ii) en este escenario, por supuesto, los derechos de las personas ya inscritas en el escalafón en términos de estabilidad, así como el reconocimiento de promociones en su favor, son de cumplimiento imperioso, siempre que la materialización de esta garantía no implique el sacrificio del derecho a la igualdad. En este marco, en consecuencia, (iii) los concursos plenamente cerrados de ascenso, como el analizado en la Sentencia C-1262 de 2005,[101] son inconstitucionales.

88. Conservando la misma dirección prohibitiva de los concursos de ascenso plenamente cerrados, en la **Sentencia C-034 de 2015**[102] se estudió un caso aún no valorado por la jurisprudencia de la Corporación, consistente en la previsión de concursos de ascenso que, en un porcentaje del 30% de las vacantes y bajo la satisfacción de algunos requisitos, estaban configurados solo para las personas pertenecientes a la carrera, materializando una ponderación de los principios y derechos en juego diferente pero sin sacrificar el derecho a la igualdad de oportunidades, principal reparo que condujo a la modificación de la línea jurisprudencial inicial en el año 2002. Como consecuencia de esta decisión, entonces, esta segunda etapa de la jurisprudencia se complementa con una regla -inicialmente emitida frente a una carrera especial de orden constitucional- según la cual (iv) están permitidos los concursos mixtos de ascenso, en los que un porcentaje del 30% de las vacantes puede proveerse con personal perteneciente a la carrera administrativa.

89. Con posterioridad a estas decisiones, la Corte ha reiterado las premisas fundamentales de la prohibición de los concursos de ascenso plenamente cerrados sin ocuparse específicamente de la materia que ahora es objeto de análisis.

---

[101] M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.
[102] M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. S.V. María Victoria Calle Correa, Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, Jorge Iván Palacio Palacio y Martha Victoria Sáchica Méndez (e).

4.2. Disposiciones del sistema universal y regional de derechos humanos sobre el acceso al empleo en condiciones de igualdad

90. Desde la perspectiva del Sistema Universal de Derechos Humanos, el artículo 21.2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos prevé que *"toda persona tiene el derecho de acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas de su país"*; mientras que el artículo 25 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos[103] establece que todos los ciudadanos gozarán, sin restricción alguna, del derecho y oportunidad a *"tener acceso, en condiciones generales de igualdad, a las funciones públicas de su país."*[104] Sobre el contenido de este derecho el Comité de Derechos Humanos de la ONU, en la Observación General No. 25 de 1996,[105] afirmó la prohibición de distinguir *"entre los ciudadanos en lo concerniente al goce de esos derechos por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social."*[106] Asimismo, en el numeral 4 de la misma Observación General, reiteró que cualquier limitación a su ejercicio debía corresponder a condiciones objetivas y razonables.[107]

91. En el Sistema Regional, el artículo 23.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos[108] prevé que todos los ciudadanos deben gozar de los siguientes derechos políticos y oportunidades: *"c) de tener acceso, en condiciones generales de igualdad, a las funciones públicas de su país"*, y el artículo 23.1 *ibídem*, prevé que *"2. La ley puede reglamentar el ejercicio de los derechos y oportunidades a que se refiere el inciso anterior, exclusivamente por razones de edad, nacionalidad, residencia, idioma, instrucción, capacidad civil o mental, o condena, por juez competente, en proceso penal."*

92. Sobre el alcance del derecho a la igualdad en el acceso a cargos públicos, la Corte Interamericana de Derechos Humanos se ha pronunciado principalmente en el escenario judicial, en eventos en los que se han dado destituciones de administradores del servicio público de justicia -especialmente en situación de provisionalidad-; sin embargo, no lo ha hecho en asuntos que guarden parecido específico con la configuración de un concurso de ascenso mixto como el que ahora está sometido a análisis por esta Corporación. El primer caso es *Apitz Barbera y otros Vs. Venezuela*,[109] en el que se discutió la destitución de tres exjueces de una Corte de lo Contencioso Administrativo por haber incurrido en error judicial inexcusable, invocando varios derechos, entre ellos la protección a las garantías judiciales.

---

[103] Aprobado por el Congreso de la República en la Ley 74 de 1968.
[104] Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (artículo 25).
[105] https://conf-dts1.unog.ch/1%20SPA/Tradutek/Derechos_hum_Base/CCPR/00_2_obs_grales_Cte%20DerHum%20%5BCCPR%5D.html#GEN25.
[106] ONU. Comité de Derechos Humanos. Observación General 25 de 1996 (sección 3).
[107] ONU. Comité de Derechos Humanos. Observación General 25 de 1996 (sección 4).
[108] Aprobada por la Ley 16 de 1972.
[109] https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_182_esp.pdf. Sentencia de 5 de agosto de 2008 (Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas).

Pese a que no se verificó violación del artículo 23.1.c),[110] se precisó que *"el respeto y garantía de este derecho se cumplen cuando "los criterios y procedimientos para el nombramiento, ascenso, suspensión y destitución [sean] razonables y objetivos" y que "las personas no sean objeto de discriminación" en el ejercicio de este derecho."*[111]

93. Posteriormente, en el caso *Reverón Trujillo Vs. Venezuela*,[112] al discutirse una destitución de una funcionaria judicial se retomó el alcance de la garantía prevista en el artículo 23.1.c),[113] destacando que el acceso a la administración pública, como lo ha afirmado el Comité de DDHH, se da a través del mérito y la igualdad de oportunidades, máxime en un escenario en el que la independencia judicial es un imperativo, por lo cual, *"*[l]*os procedimientos de nombramiento tampoco pueden involucrar privilegios o ventajas irrazonables. La igualdad de oportunidades se garantiza a través de una libre concurrencia, de tal forma que todos los ciudadanos que acrediten los requisitos determinados en la ley deben poder participar en los procesos de selección sin ser objeto de tratos desiguales arbitrarios. Todos los aspirantes deben concursar en igualdad de condiciones aún respecto de quienes ocupan los cargos en provisionalidad, los que por tal condición no pueden ser tratados con privilegios o ventajas, así como tampoco con desventajas, en relación con el cargo que ocupan y al cual aspiran."*[114]

94. En el caso *Chocrón Chocrón Vs. Venezuela*[115] el asunto analizado fue similar a los anteriores y se expusieron las mismas reglas hasta ahora afirmadas; y, finalmente, en la sentencia del *Tribunal Constitucional (Camba Campos y otros) Vs. Ecuador* de 2013,[116] la Corte Interamericana resolvió el caso del cese arbitrario de ocho jueces del Tribunal Constitucional de Ecuador. La Corte IDH reiteró el estándar interamericano y la protección que deriva del artículo 23.1.c de la Convención Americana respecto al acceso a los cargos públicos en condiciones de igualdad. Para el tribunal interamericano, estas premisas *"garantizan la libertad frente a toda injerencia o presión política."*[117]

---

[110] De conformidad con lo establecido en la parte resolutiva: "*12. El Estado no violó el derecho de los señores Juan Carlos Apitz Barbera y Perkins Rocha Contreras y de la señora Ana María Ruggeri Cova a tener acceso, en condiciones generales de igualdad, a las funciones públicas, consagrado en el artículo 23.1.c) de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, conforme a los párrafos 201 a 207 de esta Sentencia.*"

[111] Párrafo 206.

[112] https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_197_esp.pdf. Sentencia de 30 de junio de 2009 (Excepción preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas).

[113] En este caso se consideró que el Estado era responsable por violar el artículo 23.1.c), dado que al momento de decidirse sobre la posible restitución al empleo, se consideró que pese a ser destituida irregularmente no procedía el reintegro pues la peticionaria había ejercido el cargo en provisionalidad. Al respecto, se precisó que: *"*[e]*n suma, la Corte observa que un juez titular, en circunstancias de destitución anulada similares a las de la señora Reverón Trujillo, hubiese podido ser restituido. Por el contrario, en el presente caso, por tratarse de una jueza provisoria, ante el mismo supuesto de hecho, no se ordenó su reincorporación. // 141. Esta diferencia de trato entre jueces titulares que cuentan con una garantía de inamovilidad plena, y provisorios que no tienen ninguna protección de dicha garantía en el contexto de la permanencia que les corresponde, no obedece a un criterio razonable (supra párr. 138) conforme a la Convención (supra párrs. 114 a 117 y 121). Por ello, el Tribunal concluye que la señora Reverón Trujillo sufrió un trato desigual arbitrario respecto al derecho a la permanencia, en condiciones de igualdad, en el ejercicio de las funciones públicas, lo cual constituye una violación del artículo 23.1.c de la Convención Americana en conexión con las obligaciones de respeto y de garantía establecidas en el artículo 1.1 de la misma."*

[114] Párrafo 73.

[115] https://corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_227_esp.pdf. Sentencia de 1 de julio de 2011 (Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas). En este caso el Estado no fue condenado por la lesión del artículo 23.1.c (párrafo 136).

[116] https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_268_esp.pdf. Sentencia del 28 de agosto de 2013 (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas).

[117] *Ibíd.*, párr. 194.

95. Otros instrumentos internacionales, como la Convención Americana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, prevé en su artículo 4, literal j, el derecho de toda mujer a "*a tener igualdad de acceso a las funciones públicas de su país y a participar en los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones*"; y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), en el artículo 7 establece el deber de los estados parte de tomar las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública, garantizando "*en igualdad de condiciones con los hombres*", entre otros, el derecho a *"… ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales."*

96. De conformidad con los enunciados e interpretaciones mencionadas, es claro que desde los instrumentos internacionales y regionales vinculantes para el Estado colombiano existe un mandato sobre el acceso a cargos públicos en condiciones de igualdad, y la prohibición de establecer tratos discriminatorios. También debe advertirse que el Estado es competente para establecer las regulaciones que estime adecuadas, siempre que no se desconozca, por ejemplo, la prohibición de no discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. No obstante, se reitera, no se ha efectuado un pronunciamiento sobre el tipo de concurso que ahora se estudia ni existe una prohibición que impida su consideración.

4.3. Análisis del problema concreto de constitucionalidad: compatibilidad del concurso de ascenso mixto regulado en el artículo 2 de la Ley 1960 de 2019 con los principios de igualdad y mérito

97. Para adelantar este análisis, en un primer momento, se precisará el alcance de la disposición objeto parcial de cuestionamiento así como sus antecedentes legislativos y el marco general de política de empleo en el que se inscribe. A continuación, se procederá a realizar un juicio integrado a partir de la línea jurisprudencial antes sintetizada y de los parámetros de estricto cumplimiento que en esta materia derivan de los instrumentos que hacen parte del bloque de constitucionalidad.

4.3.1. Alcance y contextualización de la disposición demandada

98. El artículo 2 parcialmente demandado prevé las formas de provisión definitiva de los empleos públicos en la esfera de aplicación de la Ley 909 de 2004,[118] estableciendo que el *ingreso* debe darse a través de concursos abiertos, y el *ascenso* mediante concursos mixtos. En este último caso, el 30% de las vacantes se sujetará a un proceso que está dirigido a quienes ya pertenecen a la carrera administrativa, y en relación con el 70% restante, la selección está abierta a cualquier persona que cumpla con los requisitos para

[118] Teniendo en cuenta las reglas establecidas en los artículos 3 y 4 de la mencionada ley.

su aspiración. Aunado a lo anterior, la convocatoria a los concursos de ascenso con personal de carrera está sometida a una serie de condiciones, a saber (i) que la vacante del nivel asesor, profesional, técnico o asistencial pertenezca a la planta de personal de la entidad o a las plantas de personal del mismo sector administrativo o cuadro funcional, y (ii) que existan personas en el escalafón con los requisitos para ascender y que su número sea equivalente o superior al de los empleos a proveer.

99. Con el objeto de comprender las razones del Legislador en la adopción de esta reforma a la Ley 909 de 2004, es ineludible acudir a los antecedentes legislativos. Esta verificación es muy importante dado que, como se verá más adelante, la regulación examinada se enmarca en la potestad que el artículo 125 de la Constitución le reconoce al Congreso de la República, o a quien asuma sus funciones en los casos y bajo las condiciones normativas, para fijar "*los requisitos y condiciones (...) para determinar los méritos y calidades de los aspirantes."* A su turno, dado el ámbito de competencia conferido a la Corte en control abstracto de constitucionalidad, dichas razones juegan un papel relevante, pues tras ellas están las ponderaciones que se realizaron al aprobar la respectiva norma y, por tanto, deben ser tenidas en cuenta seriamente por esta Corporación al realizar el juzgamiento pertinente.

100. Con tal objetivo, se encuentra que la Ley 1960 de 2019, *"*[p]*or la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones"*, fue tramitada en el Congreso de la República luego de su radicación por el Ministerio del Interior y el Departamento Administrativo de la Función Pública,[119] con el objeto no solo de regular el concurso de ascenso sino, entre otros aspectos, promover la profesionalización del servicio público a través de la capacitación de sus servidores.

101. El eje central alrededor del cual giró la justificación de la propuesta legislativa consistió en advertir que a la carrera administrativa subyace la *movilidad* porque, de lo contrario, se trataría simplemente del ingreso a un cargo público.[120] Con apoyo en el informe de consultoría "*Movilidad salarial horizontal y vertical en el sector público colombiano"*,[121] se indicó la existencia de, por un lado, un *"sistema de empleo"* o de *"puestos de trabajo"* y, por el otro, un *"sistema de carrera"*, precisando que aunque nuestro modelo presuntamente se inscribía en el segundo, sus características llevaban a identificarlo con el primero, pues la regulación permite ingresar simplemente a un cargo específico y los derechos derivados del mérito se predican con exclusividad del mismo:

---

[119] Gaceta 587 de 2017. En la radicación del proyecto de ley se manifestó que se estaba *"dando cumplimiento a uno de los acuerdos del acta final de acuerdo de la negociación colectiva de solicitudes de las organizaciones sindicales de empleados públicos suscrita el 29 de junio de 2017.*" Página 46.

[120] "*Una verdadera carrera administrativa debe permitir a los funcionarios y empleados que formen parte de ella ascender dentro del sistema, mejorando su grado de remuneración y su nivel dentro de la organización hasta alcanzar las más altas posiciones dentro de la respectiva planta de personal, lo cual solo es posible a través de concursos de ascenso, donde participan los mejores funcionarios de la correspondiente entidad (...).*"

[121] Elaborado por el Centro Latinoamericano de Administración de Desarrollo, por el consultor Rafael Jiménez Ascencio entre el 18 y el 29 de mayo de 2015, como consecuencia de una misión de cooperación técnica con el Departamento Administrativo de la Función Pública. https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/35002896/Estudios+Salarios+2.pdf/6ffa5c06-918c-e4d8-a161-19f01a11e88f?t=1552595234601.

> "Solo detallar que en el empleo público actual no hay ningún sistema o régimen de movilidad salarial horizontal ni vertical, pues el "ascenso" por concurso externo no puede catalogarse dentro de esa noción, ya que no es propiamente hablando un sistema de promoción interna. Colombia, como se viene señalando, se aleja, así, notablemente de otros países de la región y asimismo de los países de la OCDE, incluso de aquellos que encuadran su función pública dentro de los "sistemas de empleo."
> (…)
> Ello implicaría reconocer que, sin perjuicio de la caracterización constitucional y legal, el sistema colombiano no es actualmente de carrera administrativa, sino de empleo o de puesto de trabajo, dado que se accede no a una estructura o agrupación de puestos a partir de cuyo ingreso se hace carrera profesional, sino a su puesto de trabajo o empleo en el que el empleado público se inserta no pudiendo ascender a otros puestos o empleos sino a través de concurso externo en libre concurrencia con los demás aspirantes que quieran competir por ese empleo."[122]

102. También se advirtió en la exposición de motivos que el *alto índice de provisionalidad*,[123] era evidencia de la insuficiencia e inadecuación de los procesos actuales de reclutamiento para el ingreso, promoción y evaluación, por lo cual se requería una reforma que, basada en el mérito, permitiera la referida movilidad. Respecto al concurso de ascenso, en particular, se señaló que (i) el artículo 125 de la Constitución le concede al Legislador la competencia de determinar los requisitos y límites de la carrera, en un marco en el que el concurso público no es el único posible; (ii) con el acceso a la carrera y, por lo tanto, la pertenencia al escalafón se adquieren derechos adquiridos, como la estabilidad y la capacitación; (iii) el ascenso permite a la persona trabajadora mejorar la retribución y adquirir mayores responsabilidades, fomentando la capacitación y el interés por su permanencia en el servicio, al tiempo que se logra la satisfacción de los principios que guían la función pública, pues se cuenta con personal capacitado y experto en el manejo propio de las entidades.[124] Aunado a lo anterior, se reseñaron (iv) los sistemas de carrera específicos y especiales en los que el concurso de ascenso es válido, como la carrera diplomática y consular, la del personal de oficiales y suboficiales de las Fuerzas Militares y la carrera docente; (v) experiencias de derecho comparado sobre los concursos de ascenso,[125]

---

[122] Gaceta 587 de 2017, página 50.
[123] Para el año 2016, se fijó en aproximadamente el 30% en el sector nacional y en el 70% en el sector territorial.
[124] "*La carrera administrativa tiene, por tanto, un doble significado: para el funcionario escalafonado constituye una garantía de que va a poder progresar hacia mejores puestos de trabajo, sabiendo de este modo que su esfuerzo continuado en el trabajo y su consecuente evaluación del desempeño van a ser recompensados a través de su posibilidad de su posibilidad de participación y superación de los concursos de ascenso programados. Para la Administración supone que va a poder contar de un contingente laboral altamente motivado y además especializado en las labores propias de las entidades, que puede asumir de manera inmediata las riendas de sus nuevos roles institucionales, sin que resulte necesario, por tanto, en todos los casos, acudir a concursos públicos y abiertos para la provisión definitiva de sus vacantes*." Gaceta 587 de 2017, página 49.
[125] Se citaron los casos de **Francia**, *"*[l]*os ascensos en el escalafón, tanto de grado como de salarios, ubicación en cargos superiores, se realizan por méritos, inscribiéndose en una "relación de ascensos" o por concurso*"; **Alemania**, "[e]*l ascenso de una categoría a otra se lleva a cabo por medio de exámenes. El sistema de carrera se fundamenta en la separación del empleo y del grado. Mientras que el empleo designa un puesto de trabajo, el grado está vinculado al*

concluyendo que éstas daban cuenta de la admisión del concurso de ascenso *"como mecanismo de escalar dentro de la respectiva carrera administrativa, pues la movilidad y la promoción por méritos son asuntos coyunturales a su existencia y desarrollo"* y, (vi) las decisiones de esta Corporación que se han proferido al respecto, dando un lugar preeminente a la Sentencia C-034 de 2015.[126]

103. En el curso del proceso legislativo las ponencias positivas a la propuesta reiteraron los aspectos antes relatados y enfatizaron en que la Corte Constitucional prohibió los concursos cerrados, pero no ha rechazado la posibilidad de reconocer la experiencia de los servidores públicos, "*ni que, para efectos de estimular el ascenso y la permanencia, se reserven algunos cargos para funcionarios que ya hacen parte de la carrera*."[127] Antes de adelantarse el primer debate en la Cámara,[128] la Comisión Nacional del Servicio Civil allegó un concepto que tuvo como premisa fundamental la defensa de la competencia constitucional de dicho órgano y, por lo tanto, la necesidad de una regulación que garantice su independencia y neutralidad. Frente al concurso de ascenso, la CNSC consideró que debía estudiarse si el modelo aplicable en la Fiscalía General de la Nación era apropiado para las demás carreras, así como los requisitos que debían acreditarse para su convocatoria.[129] Las dudas planteadas, motivaron la petición de una audiencia especial en la que se escucharan las directivas del Departamento Administrativo de la Función Pública y de la misma Comisión.[130]

104. Dicha audiencia se llevó a cabo en la Comisión Séptima de la Cámara en sesión del 4 de abril de 2018, oportunidad en la que la CNSC sostuvo que la estipulación de los concursos de ascenso era relevante porque, en vigencia de la Ley 909 de 2004, *"la carrera quedó reducida a concursos de ingreso (...) muchos estudios en el mundo demuestran, que uno de los bienes más importantes para un ser humano es la seguridad laboral, es levantarse y saber qué va a hacer todos los días, pero la carrera además de dar esa seguridad, debe dar una expectativa de movilidad laboral, es decir, de progreso tanto en responsabilidades como en salario (...)."* Se agregó que, en promedio, actualmente los concursos públicos llevan a la renovación de la planta de personal en un 70% y 80%, *"por esa razón es tan importante comenzar a hablar de los concursos de ascenso, entre otras cosas, para que*

---

funcionario dándole la oportunidad de ocupar un cierto número de puestos diferentes"; **España**, *"*[l]*as personas que ingresan a la administración como funcionarios se integran en diferentes escalas. Es posible que se presentes ascensos de grupo inferior a uno superior, por medio de la promoción interna"*; **Ecuador**, *"*[l]*os ascensos representan aumentos de salarios, constituyéndose en un adelanto jerárquico del servidor público. El ascenso por antigüedad es automático y depende del tiempo que permanezca en cada nivel"*; **Paraguay**, *"es la ley quien reglamenta los procesos de admisión, promoción y remoción de los funcionarios de la administración pública, al igual que los demás empleados y servidores del Estado, sobre bases que aseguren estabilidad en los cargos y la igualdad de oportunidades"*; y, **Perú**, *"*[l]*a carrera administrativa se estructura pro grupos y niveles, con el propósito de que el servidor público tenga opciones para ocupar diversos puestos en su trayectoria dentro de la administración pública, posibilidad de desplazarse por las diferentes entidades de la administración."*

[126] M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. SV. María Victoria Calle Correa, Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, Jorge Iván Palacio Palacio y Martha Victoria Sáchica Méndez (e).

[127] Ponencia para primer debate en la Cámara de Representantes, gaceta 861 de 2017, página 3. En el mismo sentido ver la ponencia para segundo debate en la Plenaria de la Cámara, gaceta 722 de 2018, página 3.

[128] Sesión del 7 de noviembre de 2017. Acta No. 22. Gaceta 378 de 2018.

[129] Gaceta 966 de 2018.

[130] Intervención de la Representante a la Cámara Ángela María Robledo. Gaceta 378 de 2018, páginas 13 y 14.

todos los concursos no signifiquen una expulsión altamente probable de los que vienen desempeñando los empleos."[131]

105. Por su parte, en la intervención del Departamento Administrativo de la Función Pública se realizó un recorrido histórico a través de la jurisprudencia de este Tribunal, para dar cuenta de la comprensión del concurso de ascenso, señalando que en la decisión proferida sobre el régimen de carrera de la Fiscalía General de la Nación se *"le da gran relevancia al concurso de ascenso*" pues permite valorar la experiencia, "*tiene en cuenta a funcionarios que previamente han ingresado a través de un proceso de selección público y abierto, y garantiza que la inversión que el Estado ha hecho en capacitación, se vea reflejada en el mejoramiento y promoción continua."* De igual manera, puso de presente que la principal apuesta de este proyecto de ley era la promoción del ascenso, con un alcance **mixto**, previamente avalado por la Corte Constitucional.[132]

106. Con posterioridad a dicho debate, las discusiones que se adelantaron en el trámite legislativo dan cuenta de los mismos tópicos aquí advertidos, evidenciando, entonces, que en la configuración propuesta por el Ejecutivo y avalada por el Congreso estuvo de por medio la necesidad de establecer un sistema más acorde con la idea de "carrera", que, sin desconocer la prohibición constitucional de establecer concursos plenamente cerrados de ascenso por ser violatorios del principio de igualdad de oportunidades, valorara la experiencia de los empleados ya inscritos en el escalafón, motivara su permanencia y cualificación, diera eficacia a la capacitación brindada por el Estado a sus funcionarios y brindara una herramienta que promoviera una mayor provisión de los cargos en vacancia -aún con una alta ocupación de personas en situación de provisionalidad.

107. Ahora bien, vale la pena destacar que esta apuesta por una línea de política pública en materia de empleo público no es ajena a las discusiones teóricas existentes en la materia. Según el estudio *"Estado del arte de la gestión estratégica del talento humano en el sector público: teoría y prácticas*",[133] el reclutamiento y la selección de personal constituye uno de los aspectos más relevantes en la literatura sobre la gestión pública y las prácticas de los gobiernos, dentro del cual la existencia de sistemas cerrados -de carrera administrativa- o abiertos -de posiciones- son objeto de diferentes desarrollos.[134] En concreto, este análisis menciona (i) que la aplicación de uno y otro genera ventajas y debilidades, (ii) una tendencia por permitir concursos abiertos, y (iii) una práctica actual en el marco de los países de la OCDE que se mueve entre cada uno de dichos extremos, *primando prácticas mixtas*. En

---

[131] Gaceta 382 de 2018, páginas 6 y 7.
[132] *Ibídem*, páginas 7 a 9.
[133] Pedro Pablo Sanabria Pulido, páginas 23 a 59. Este estudio está compilado en el documento "*Gestión estratégica del talento humano en el sector público: estado del arte, diagnóstico y recomendaciones para el caso colombiano*". Universidad de los Andes, Escuela de Gobierno Alberto Lleras Camargo. Ediciones Uniandes, Colciencias, Departamento Administrativo de la Función Pública, Escuela Superior de Administración Pública. 2015. Posteriormente citado como fuente académica para la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), para el sector público colombiano. Departamento Administrativo de la Función Pública – Dirección de Empleo Público. Octubre de 2017.
[134] Esta clasificación corresponde con aquella mencionada en el estudio del consultor Rafael Jiménez Ascencio realizado entre el 18 y el 29 de mayo de 2015, mencionado en la exposición de motivos del proyecto de ley que dio lugar a la promulgación de la Ley 1960 de 2019.

este sentido, se menciona que los concursos cerrados generan mayor *"alineación con los objetivos estratégicos y la cultura organizacional*" y aumenta "*la moral en la entidad"*,[135] no obstante, genera menor renovación y reduce la transferencia de ideas y conocimientos. Por el contrario, el sistema abierto genera mayor renovación y trasferencia de ideas y conocimientos, pero el sentido de pertenencia de los funcionarios y la alineación a los objetivos misionales es más difícil de conseguir. Se agregó que *"como se observa en el caso colombiano (...), los concursos abiertos (sistema de posiciones) pueden generar cierto descontento al hacer más difíciles las posibilidades de ascenso dentro de la organización y el sector, aunque el criterio de mérito prevalece en dichos tipos de concurso."*[136]

108. Por su parte, respecto a las prácticas en los países de la OCDE, se precisó que Alemania y Francia se acercan más al sistema de carrera, en el que *"los servidores públicos son contratados al principio de la carrera y esperan ser promovidos en diferentes niveles."*[137] Agregó que, en el sistema de posiciones o de concursos abiertos, se pretende el máximo grado de competencia con miras a asegurar el mérito, no obstante, *"*[n]*inguno de los países tiene un sistema puro, por lo que buscan identificar las posiciones al sistema que mejor se adapte a estas y con la intención de beneficiarse con las características de cada sistema."*[138] Entre los casos intermedios, menciona el de Rusia, en el que se establece *"la entrada al servicio civil por medio de una evaluación competitiva pero para puestos específicos más que para el servicio general. Las vacantes son expuestas para todos los candidatos que cumplan con los requisitos (OECD,2012)."*[139]

109. Según la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GEHT) para el sector público colombiano, del Departamento Administrativo de la Función Pública,[140] la formulación, definición y ejecución de la política pública en materia de empleo público tiene en cuenta que uno de los pilares fundamentales para medir el índice de competitividad global -relacionado con la capacidad de los países para tener niveles de prosperidad-[141] corresponde a las fortalezas de su institucionalidad -cuyo índice es de los más bajos-, el que, a su turno, tiene relación con la gestión del empleo público. Bajo esta perspectiva, en la Guía se destacan los diversos problemas que determinan la mala calificación que en esta materia recibe el país -como la corrupción y la burocracia ineficiente-, los cuales, en concepto del DAFP, encuentran en un mejor manejo del talento humano una respuesta necesaria, *"promover mejoras en las competencias, la restructura de los empleos, la capacitación, el bienestar, el rendimiento y la movilidad de los servidores públicos pueden incidir favorablemente en los aspectos aquí diagnosticados. En la medida en que se ejecuten estas intervenciones fundamentales se podrá tener una*

[135] Pedro Pablo Sanabria Pulido, página 32.
[136] *Ídem*.
[137] *Ibídem*, página 33.
[138] *Ídem*.
[139] *Ídem*.
[140] Octubre de 2017.
[141] Este índice es medido por el World Economic Forum.

incidencia positiva en el nivel de competitividad del país, lo que generará mejoramiento en los niveles de prosperidad y bienestar de sus ciudadanos."[142]

110. Teniendo en cuenta lo expuesto en este apartado, a continuación se procederá a valorar la constitucionalidad de la medida cuestionada.

4.3.2. El concurso de ascenso mixto previsto en el artículo 2 de la Ley 1960 de 2019 es constitucional

111. Antes de emprender el estudio concreto, retoma la Sala Plena que el accionante cuestiona el artículo 2 de la Ley 1960 de 2019 por considerar que desconoce presuntamente los principios del mérito e igualdad, en concreto, de igualdad de oportunidades para el acceso a cargos públicos. En este último sentido, evalúa que la disposición trata injustificadamente a un grupo de personas, "*quienes no hacen parte de la carrera administrativa, y que en algunos casos tampoco gozan de un empleo*", privilegiando, por otra parte, a "*quienes ya disfrutan del empleo digno y se encuentran inscritos en la carrera administrativa.*" Este trato, en su criterio, es inconstitucional porque en violación de los artículos 13 y 125 de la Constitución, así como de la jurisprudencia de esta Corporación, se funda en un criterio discriminatorio intolerable en un proceso de selección.

112. De entrada, en concepto de la Corporación es claro que frente *al acceso a cargos públicos* los referidos grupos son comparables, por lo cual es posible iniciar un juicio integrado de igualdad. Pero, además, dado que la medida se comprende mejor valorando conjuntamente el compromiso y/o realización de los dos principios -igualdad y mérito-, se procederá a analizar su constitucionalidad en un único juicio integrado.

113. Para efectos de este análisis se acogerá como herramienta metodológica el juicio integrado de proporcionalidad,[143] compuesto por el principio de proporcionalidad clásico[144] y un test que, basado en tres intensidades o escrutinios, permite abordar diferencialmente grupos de casos que merecen tal tratamiento por involucrar -en mayor o menor medida- el ámbito de configuración del Legislador.[145]

114. En este contexto, el paso inicial que debe adelantarse es determinar la intensidad del juicio. Para ello, se enfatiza que la Corte Constitucional se ha referido a algunas pautas relevantes, a partir de la estimación de *casos tipo* que, de cualquier forma, al actuar como criterios indicadores no relevan al Juez Constitucional de fundamentar sus decisiones ante la complejidad de los

---

[142] Guía, página 10.
[143] Al respecto ver, entre otras, las sentencias C-093 de 2001. M.P. Alejandro Martínez Caballero; C-673 de 2001. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa. AV. Jaime Araujo Rentería y Álvaro Tafur Galvis; C-720 de 2007. M.P. (e) Catalina Botero Marino. AV. Catalina Botero Marino; C-115 de 2017. M.P. Alejandro Linares Cantillo. SV. Alberto Rojas Ríos. AV. Alejandro Linares Cantillo; C-234 de 2019. M.P. Diana Fajardo Rivera, y C-345 de 2019. M.P. Gloria Ortiz Delgado. SPV. Antonio José Lizarazo. AV. Alejandro Linares Cantillo.
[144] De su estructura hacen parte tres subprincipios: idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto.
[145] En el que se indaga, en términos generales, por tres aspectos: el fin de la medida, el medio que se emplea y la relación medio-fin. Bajo esta metodología, además, se precisan intensidades de valoración dirigidas a establecer un estándar de aquello que debe justificarse en cada uno de los aspectos mencionados.

asuntos -y por lo tanto de variables- que se presentan para su examen y decisión.

115. Entre dichos criterios, desde la Sentencia C-673 de 2001,[146] la Corporación valoró que ante una medida que impactara el goce de un derecho constitucional fundamental lo procedente era el *juicio estricto*, y ante una medida que interfiriera el goce de un derecho constitucional no fundamental,[147] el *juicio intermedio*. Además de los anteriores supuestos, se ha acudido al *test estricto* cuando está de por medio una categoría sospechosa en los términos del artículo 13, inciso 1, de la Constitución,[148] o cuando la medida recae de manera directa en personas en condición de debilidad manifiesta, o de grupos marginados o discriminados; al *test intermedio* cuando la medida acusada involucra categorías que bajo algunos supuestos han sido consideradas como semi sospechosas;[149] y al *test débil*, por ejemplo, cuando se estudia la razonabilidad del ejercicio legislativo en materias económicas, tributarias o de política internacional.[150]

116. A partir de los supuestos expuestos, se evidencia en este asunto la intervención de diferentes razones cuya valoración conjunta determina que la intensidad correcta para el análisis del artículo 2 de la Ley 1960 de 2019 sea la *intermedia*. En este sentido, (i) *prima facie*, se evidencia una afectación al derecho a la igualdad en el acceso a cargos públicos. Este bien, además, es definitivo en una democracia pues a partir de su ejercicio se permite la participación activa de los y las ciudadanas en el servicio público. Aunado a lo anterior, (ii) se afectaría el principio del mérito, concebido desde una perspectiva de no intervención y libre competencia, en beneficio de los principios de moralidad e imparcialidad que guían la función administrativa. Estos aspectos, por sí solos, inclinarían la balanza para la realización de un test en intensidad estricta.

---

[146] M.P. Manuel José Cepeda Espinosa. AV. Jaime Araujo Rentería y Álvaro Tafur Galvis.

[147] Algunas decisiones han propuesto la revisión de esta categoría. En concreto, en las sentencias C-520 de 2016 (M.P. María Victoria Correa Calle. AV. Gloria Stella Ortiz Delgado), C-220 de 2017 (M.P. José Antonio Cepeda Amarís, en encargo. SV: María Victoria Calle Correa) y C-234 de 2019 (M.P. Diana Fajardo Rivera), se mencionó que con la evolución de la comprensión de los derechos constitucionales fundamentales, el *test estricto* es procedente en aquellos eventos en los que se impacta un derecho constitucional fundamental en una faceta negativa o prestacional (positiva) mínima, que sea exigible de forma inmediata en virtud de la Constitución y/o el DIDH; y el *test intermedio* cuando se interfiere en una faceta prestacional -progresiva- de un derecho constitucional fundamental.

[148] Al respecto, en la Sentencia C-371 de 2000. M.P. Carlos Gaviria Díaz, reiterada en la Sentencia C-115 de 2017. M.P. Alejandro Linares Cantillo, se sostuvo que los criterios *sospechosos* estaban asociados a un *"uso* [que] *ha estado históricamente asociado a prácticas que tienden a subvalorar y a colocar en situaciones de desventaja a ciertas personas o grupos, vrg. mujeres, negros, homosexuales, indígenas, entre otros."*
En jurisprudencia temprana esta Corporación sostuvo que los criterios sospechosos tenían como notas características, las siguientes: *"(i) se fundan en rasgos permanentes de las personas, de las cuales éstas no pueden prescindir por voluntad propia a riesgo de perder su identidad; (ii) esas características han estado sometidas, históricamente, a patrones de valoración cultural que tienden a menospreciarlas; y, (iii) no constituyen,* per se*, criterios con base en los cuales sea posible efectuar una distribución o reparto racionales y equitativos de bienes, derechos o cargas sociales-"* C-481 de 1998. M.P. Alejandro Martínez Caballero.

[149] Este término fue utilizado en algunos casos por esta Corporación cuando el criterio de diferenciación se funda, por ejemplo, en la *edad.* Ver la Sentencia C-115 de 2017 (M.P. Alejandro Linares Cantillo), en la que se hace un análisis de los eventos en los que la Corporación ha calificado tal criterio como neutro y en otros en los que lo ha calificado como semi sospechoso de discriminación negativa.

[150] El sentido indicativo que otorga la consideración de *casos tipo* es evidente en la jurisprudencia constitucional, pues no siempre estas materias han arrojado la necesidad de adelantar un juicio en un nivel ordinario o leve. En la misma Sentencia C-673 de 2001, se afirmó que: *"Por ejemplo, en materia económica una norma que discrimine por razón de la raza o la opinión política sería claramente sospechosa y seguramente el test leve no sería el apropiado. Lo mismo puede decirse, por ejemplo, de una norma contenida en un tratado que afecta derechos fundamentales."*

117. No obstante, (iii) la intervención en el derecho a la igualdad de oportunidades en este espacio particular es parcial, pues el concurso de ascenso solo es posible frente al 30% de las vacantes, previa satisfacción de los requisitos ya mencionados en el fundamento jurídico No. 98; y este no es simplemente un cálculo numérico, sino que es un indicativo fundamental a la hora de determinar la extensión del impacto de la medida en los bienes comprometidos. Como criterio adicional, debe tenerse en cuenta que la elección por la *movilidad* no anula la práctica del concurso público de ingreso que, como consecuencia del ascenso, se generaría. En efecto, la plaza ocupada por una persona que logra ascender en un concurso de ascenso queda vacante y, en algún momento, generará una situación en la que debe necesariamente convocarse a un concurso público y abierto de ingreso a la carrera.

118. Asimismo, aunque el mérito en condiciones de máxima realización se afecta, lo cierto es que (iv) tampoco es acertado afirmar un sacrificio del mismo, dado que al concurso de ascenso le precede un acceso inicial a la carrera administrativa y la necesaria acreditación de los requisitos para acceder a la nueva plaza, a través de un concurso de méritos en el que deben acreditarse las condiciones para ocupar el puesto al que se aspira, en beneficio de la adecuada prestación del servicio público. Tampoco puede obviarse que este concurso está a cargo de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, órgano autónomo que garantiza la imparcialidad y neutralidad en esta materia conforme a lo dispuesto en el artículo 130 de la Constitución.

119. Finalmente, (v) de conformidad con lo sostenido reiteradamente por la jurisprudencia de esta Corporación, el Constituyente le asignó al Legislador competencia para establecer los *"requisitos y condiciones (...) para determinar los méritos y calidades de los aspirantes"* (Art. 125 de la CP), facultad que, por supuesto, debe ejercerse en términos de razonabilidad y proporcionalidad, y que juega en este caso un papel importante. Por otra parte, no se advierte que en el ejercicio de dicha competencia el Congreso haya fundado su medida en una categoría sospechosa, como el *"sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica"*,[151] o que aquella afecte a personas en condición de debilidad o a grupos discriminados y, por último, no se evidencia un propósito discriminatorio en favor de las personas que se encuentran inscritas en carrera administrativa, por el contrario, se evidencia un impulso por promover otros intereses constitucionales como la estabilidad y permanencia en el servicio de personas que, por su experiencia y compromiso, impactaría favorablemente en la función pública.

120. En estos términos, el juicio que mejor captura la discusión planteada en esta oportunidad es el *intermedio*, pues permite dar cuenta de las tensiones que se presentan entre los diferentes bienes constitucionales con la adopción de esta medida, sin desconocer las facultades del Legislador en la materia. A continuación, entonces, se procederá a analizar si el concurso de ascenso regulado en el artículo 2 parcialmente demandado (i) busca una finalidad

[151] Artículo 13, inciso 1º, de la Constitución.

constitucionalmente importante, (ii) constituye un medio efectivamente conducente para la consecución de la finalidad y (iii) no genera una desproporción evidente en el balance de intereses involucrados.[152]

121. El concurso de ascenso mixto se dirige a la satisfacción de fines constitucionalmente importantes. Al respecto, tras la regulación del acceso al empleo público se encuentra la finalidad de que el Estado cumpla adecuadamente con los objetivos a su cargo, tales como servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Carta, y garantice la prevalencia del interés general (Arts. 1 y 2 de la CP). Con idéntica inspiración, el artículo 209 de la Carta establece que la función administrativa está al servicio de los intereses generales y su desarrollo implica la sujeción a los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad. En tal dirección, la selección del talento humano es una condición necesaria, por lo cual, desde la Constitución de 1991 la vinculación de personas con las máximas calidades personales y profesionales ha sido un objetivo claro y decidido, encontrando en los procesos de selección un instrumento de apoyo a partir de las variadas pruebas que allí se pueden adelantar.

122. El ingreso al empleo público a través del mérito, además, se concreta en el ejercicio del derecho al trabajo, en el marco del cual existen una serie de garantías en el artículo 53 Superior, como la estabilidad y la capacitación. Respecto a una medida similar, en la Sentencia C-034 de 2015 se evidenció la satisfacción de varios postulados (i) contar con servidores con experiencia y que, por tanto, arrojen los mejores resultados; (ii) motivar a los servidores públicos a cumplir con mayor eficacia sus funciones; (iii) valorar la permanencia y estabilidad; y, (iv) garantizar la inversión del Estado en la capacitación de su talento humano, sin desconocer, por el otro lado (v) el principio del mérito.

123. Así, para la Sala Plena, en la configuración del artículo 2 de la Ley 1960 de 2019 se verifica la existencia de ***finalidades constitucionales importantes*** dirigidas a estimular la estabilidad y permanencia en el servicio público de personas idóneas y capacitadas en su ejercicio (Arts. 53 y 125 de la CP), a través de posibilidades de movilidad que no solo dan sentido a las políticas de capacitación del Estado sino que benefician al desarrollo del valor del capital humano en el sector, en pro de una mejor función pública (Art. 209 de la CP). Aunado a lo anterior, según la exposición de motivos de la Ley 1960 de 2019, se pretende mayor implementación del sistema de carrera, que actúe directamente en favor de la eliminación de vacantes sin provisión por largos periodos de tiempo.

---

[152] Sentencia C-345 de 2019 (M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado. SPV. Antonio José Lizarazo. AV. Alejandro Linares Cantillo), "*El escrutinio de igualdad intermedio, por su parte, autoriza desigualdades que sean efectivamente conducentes para la consecución de un fin importante, es decir, un fin deseable, que hay buenas razones para perseguirlo y que, por tanto, debería buscarse. Análogamente, la medida que impone una desigualdad no puede ser evidentemente desproporcionada.*"

124. Ahora bien, en concepto de este Tribunal el concurso de ascenso adoptado por el Legislador es ***efectivamente conducente*** para la satisfacción de dichas finalidades. De un lado, es claro que el reconocimiento del buen servicio a través de la posibilidad de participar en un proceso de selección con integrantes de la carrera de las instituciones públicas motiva la permanencia y el desarrollo de los mejores estándares de calidad, encontrando en el trabajo mayores posibilidades de desarrollo personal integral. De otro lado, la estipulación expresa de que quienes aspiren al ascenso deben contar con los requisitos propios del cargo superior (Art. 2.2 de la Ley 1960 de 2019), así como la necesidad de someterse a un concurso, adelantado por la CNSC, evidencia que el mérito sí se satisface, dado que quien no acredite las calidades requeridas en dicho proceso, no accederá a la vacante.

125. Sumado a lo anterior, la exigencia del artículo 2.3. demandado, esto es, que para que proceda el concurso de ascenso exista un número de empleados igual o superior al de las vacantes a proveer, evidencia la sujeción a los principios de moralidad, eficacia y economía (Art. 209 de la CP), pues de entrada se asegura que, por lo menos en condiciones matemáticas de posibilidad, la realización de un concurso de este tipo no arrojará mayores gastos para la Administración dado que las vacantes pueden ocuparse con el número de trabajadores en carrera disponibles. Asimismo, la puesta en marcha de políticas de capacitación por parte del Estado respecto de los servidores públicos, también encuentra una mejor destinación si este esfuerzo se compensa con la permanencia de quienes en desarrollo de tales actividades adquieren mayor sentido de pertenencia, compromiso y excelencia para satisfacer los intereses generales.

126. Finalmente, la importancia constitucional de los propósitos perseguidos es, en este caso en concreto, superior a la restricción de los principios del mérito e igualdad. En cuanto al *mérito* aprecia la Sala que respecto de un porcentaje del 30% de las vacantes puede existir una afectación a este principio, en la medida en que no puede asegurarse que en un estado de apertura total y participación plena quienes accedan al ascenso serían los mismos que lo harían si las vacantes se ofertaran a través de un concurso público. No obstante, se reitera que no solo la medida no cobija al 100% de las vacantes, sino que respecto de ese 30% se establecieron unos requisitos particulares que exigen la acreditación de las condiciones y calidades para continuar al servicio de los intereses generales, por lo cual, este principio sigue siendo el único criterio relevante para ocupar un cargo público.

127. En cuanto a las exigencias de ingreso y ascenso *en igualdad de condiciones* se destaca que la medida no prevé privilegios injustificados en favor de un grupo de trabajadores y trabajadoras, pues unos y otras han venido prestando sus servicios a la entidad gracias a su excelente desempeño en el concurso de méritos abierto y público por virtud del cual ingresaron a la carrera administrativa. En este sentido, es importante mencionar que aquello que está proscrito son las distinciones que, por no contar con una justificación razonable y proporcional, puedan calificarse de discriminatorias.

128. Detrás de la configuración del concurso de ascenso, sin embargo, no se evidencia la promoción de tratos discriminatorios. Por el contrario, en las condiciones previstas por el artículo 2 parcialmente demandado, el concurso de ascenso es apto no solo para la movilidad en la carrera -como en efecto ya se afirmó y verificó- sino que también lo sería para promover la movilidad social[153] de los grupos históricamente discriminados. El país se encuentra ubicado en el puesto 65 del mundo en la medición del índice global de movilidad social,[154] y la permanencia de brechas que requieren reducirse y cerrarse es clara, por ejemplo en materia de género. En este preciso contexto, los datos sobre las mujeres en la carrera administrativa, por niveles y sectores es deficiente,[155] evidenciándose solo que en cargos de dirección -esto es, ajenos a la carrera- su participación sigue por debajo del 50%.[156]

129. En este contexto, dado que en sociedades como la colombiana no todas las personas se encuentran en la misma línea de arranque para acceder a los cargos públicos, pues aún muchos sectores de la población carecen de las condiciones básicas adecuadas de alimentación, educación y desarrollo integral, las políticas de capacitación del Estado pueden impactar positivamente en situaciones de discriminación estructural, incluso en casos de interseccionalidad en el que en una misma persona se verifican varias situaciones, como las relacionadas con género y raza.

130. Bajo esta línea argumentativa, entonces, la afectación leve al principio de igualdad se verifica es en la imposibilidad de que la totalidad de las vacantes del Estado en el régimen de carrera al que se aplica esta disposición sean accesibles a todos los ciudadanos y ciudadanas en un momento determinado. Sin embargo, debe insistirse en que la movilidad interna que se genera en las plantas de personal permite la generación de nuevas vacantes -las de quienes ascienden- que, tal como se manifestó previamente, en algún punto deberán ser ofertadas a través de un concurso público.

131. A esta afirmación podría oponerse que la única posibilidad de acceso a cargos públicos se daría, así, en los niveles más bajos, frustrando las expectativas de quienes aspiran, de entrada, a cargos profesionales o de asesor, por ejemplo. Este reparo, sin embargo, no tiene en cuenta que el 70% de las vacantes seguirán ofertándose por la vía más amplia, por lo cual, la lesión del principio de igualdad permanece en un nivel leve.

132. Con dicha valoración de afectación de los principios del mérito y de la igualdad, se encuentra que, por el otro lado, la satisfacción de los intereses y principios que gravitan alrededor del concurso de ascenso se realizan de manera importante. En este sentido, además de lo que se ha venido

---

[153] La movilidad social se entiende como "*el movimiento de las circunstancias personales "hacia arriba" o "hacia abajo" de un individuo en relación con las de sus padres. En términos absolutos, es la capacidad de un niño de experimentar una vida mejor que la de sus padres. Por otro lado, la movilidad social relativa es una evaluación del impacto del entorno socioeconómico en los resultados de la vida de un individuo*." https://www.weforum.org/reports/global-social-mobility-index-2020-why-economies-benefit-from-fixing-inequality.

[154] Al respecto ver el informe emitido por el Foro Económico Mundial del año 2020. http://reports.weforum.org/social-mobility-report-2020/social-mobility-rankings/?doing_wp_cron=1622941474.2065830230712890625000.

[155] Como también es deficitaria en materia de otros grupos discriminados.

[156] https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/mujeres-y-hombre-brechas-de-genero-colombia-informe.pdf.

mencionando, un sistema mixto como el adoptado por el Legislador tiene la ventaja de no anular la búsqueda de personas que aporten en una mayor alineación con los objetivos estratégicos de las entidades y el crecimiento de un sentimiento de integración a los objetivos comunes, al tiempo que no impide la renovación y transferencias de ideas y conocimiento, tal como desde la teoría de la gestión pública se mencionó en el fundamento jurídico No. 107. Así las cosas, se concluye que la medida analizada ***tampoco es evidentemente desproporcionada***.

133. En conclusión, dado que la configuración del concurso de ascenso supera el juicio intermedio de proporcionalidad se declarará la exequibilidad del artículo parcialmente demandado.

5. Síntesis de la decisión

134. La Sala Plena se ocupó de la demanda de inconstitucionalidad presentada por el ciudadano Guillermo Arellano Castillo contra el artículo 2 (parcial) de la Ley 1960 de 2019, *"*[p]*or el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones"*, a través del cual se modificó el artículo 29 de la Ley 909 de 2004, *"*[p]*or la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones"*, por la presunta violación de los principios del mérito e igualdad.

135. Adelantado el trámite de rigor, allegadas las intervenciones del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, de las ciudadanas Jeiny Julieth Castro Vega y Camila Andrea González Castillo y del Sindicato de Trabajadores Defensores del Mérito - Sintramérito, y recibido el concepto del Procurador General de la Nación, la Sala Plena verificó como cuestión previa la inexistencia de cosa juzgada respecto de la decisión adoptada en la Sentencia C-034 de 2015, [157] y posteriormente resolvió de fondo el problema jurídico formulado.

136. En cuanto al primer aspecto, en atención principalmente a la intervención del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, se verificó que, aunque en la Sentencia C-034 de 2015 la Corporación juzgó la exequibilidad de una regulación sobre concursos de ascenso similar a la ahora cuestionada y por cargos equivalentes, en aquella oportunidad dicha normativa se enmarcó en el régimen de carrera administrativa especial de la Fiscalía General de la Nación, mientras que en este caso el *contexto normativo es diferente*, pues el artículo 2 de la Ley 1960 de 2019 modifica la Ley 909 de 2004, que regula la carrera administrativa general. La variación del contexto normativo, por ende, impidió afirmar la configuración de la institución de la cosa juzgada constitucional (fundamento jurídico No. 45 y siguientes).

[157] M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. SV. María Victoria Calle Correa, Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, Jorge Iván Palacio Palacio y Martha Victoria Sáchica Méndez (e).

137. Para la resolución del problema jurídico (fundamento jurídico No. 37), se precisó la línea jurisprudencial vigente en materia de concursos de ascenso. En tal dirección, a partir de lo dispuesto en las sentencias C-266 de 2002,[158] C-1079 de 2002,[159] C-1262 de 2005,[160] C-1263 de 2005,[161] y C-034 de 2015[162] se indicó que la Constitución proscribe el concurso totalmente cerrado de ascenso, mientras concede validez a los concursos mixtos, en particular a partir del estudio realizado en la Sentencia C-034 de 2015 (fundamento jurídico No. 67 y siguientes). A continuación, se mencionaron las disposiciones relevantes de instrumentos internacionales vinculantes para el Estado colombiano por virtud del bloque de constitucionalidad, destacando que de aquellas se deriva un mandato de acceso a cargos públicos en igualdad de condiciones y que prohíbe tratos discriminatorios (fundamento jurídico No. 90 y siguientes).

138. Finalmente, se abordó el estudio de constitucionalidad concreto sobre el artículo 2 parcialmente demandado. Para ello (i) se precisó el alcance del concurso de ascenso regulado en tal disposición, así como los antecedentes legislativos que dieron lugar a su expedición. De este examen, se extrae que el Legislador permite que un 30% de las vacantes del régimen de carrera regulado por la Ley 909 de 2004 se provean mediante un concurso de ascenso, previo cumplimiento de las condiciones allí establecidas, mientras que el 70% restante se somete al proceso público y abierto de selección. Igualmente, se verificó que esta reforma normativa estuvo motivada por la intención de establecer un sistema más acorde con la idea de "carrera", que, sin desconocer la prohibición constitucional de establecer un concurso plenamente cerrado de ascenso, por ser violatoria del principio de igualdad de oportunidades, valorara la experiencia de los empleados ya inscritos en el escalafón, motivara su permanencia y cualificación, diera eficacia a la capacitación brindada por el Estado a sus funcionarios y brindara una herramienta que promoviera una mayor provisión de los cargos en vacancia (fundamento jurídico No. 98 y siguientes).

139. Finalmente, con fundamento en las premisas antes mencionadas, se resolvió analizar la medida prevista en el artículo parcialmente demandado a partir de un juicio intermedio (fundamento jurídico No. 116 y siguientes). Se concluyó que el concurso de ascenso cuestionado pretendía la consecución de **finalidades constitucionales importantes,** dirigidas a (i) estimular la estabilidad y permanencia en el servicio público de personas idóneas y capacitadas en su ejercicio (Arts. 53 y 125 de la CP), (ii) generar movilidad en las plantas de empleo, en beneficio de la valorización del capital humano en el sector y, por lo tanto, de la correcta y adecuada función pública (Art. 209 de la CP), y (iii) promover la implementación de un sistema efectivo de carrera, que reduzca la provisionalidad.

---

[158] M.P. Manuel José Cepeda Espinosa.
[159] M.P. Rodrigo Escobar Gil.
[160] M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.
[161] M.P. Alfredo Beltrán Sierra.
[162] M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. SV. María Victoria Calle Correa, Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, Jorge Iván Palacio Palacio y Martha Victoria Sáchica Méndez (e).

140. La implementación del concurso de ascenso se consideró **efectivamente conducente** para la materialización de dichas finalidades, luego de verificar de las condiciones previstas en el artículo 2 de la Ley 1960 de 2019 para su procedencia (fundamentos jurídicos Nos. 124 y 125); y, por último, se apreció que **la medida no era evidentemente desproporcionada**. Para este último paso fue crucial la consideración de que la afectación a los principios del mérito e igualdad era leve, en atención a que en este concurso mixto solo un 30% de las vacantes se proveerá a través del concurso de ascenso; el mérito no se sacrificaba y tampoco se evidenciaba en la medida un ánimo discriminatorio, por el contrario, se analizó sus fortalezas para la movilidad en la carrera y social (fundamento jurídico No. 126 y siguientes).

VII. Decisión

En mérito de lo expuesto, la Corte Constitucional de la República de Colombia, en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución,

RESUELVE:

Declarar **EXEQUIBLE** el artículo 2 (parcial) de la Ley 1960 de 2019, por los cargos analizados.

Notifíquese, comuníquese y cúmplase

ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO
Presidente

DIANA FAJARDO RIVERA
Magistrada

JORGE ENRIQUE IBÁÑEZ NAJAR
Magistrado

ALEJANDRO LINARES CANTILLO
Magistrado

PAOLA ANDREA MENESES MOSQUERA
Magistrada

GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO
Magistrada

CRISTINA PARDO SCHLESINGER
Magistrada

JOSÉ FERNANDO REYES CUARTAS
Magistrado
Con salvamento de voto

ALBERTO ROJAS RÍOS
Magistrado
Con salvamento de voto

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ
Secretaria General

LA SECRETARIA GENERAL DE LA CORTE CONSTITUCIONAL

HACE CONSTAR QUE

El Magistrado **ALEJANDRO LINARES CANTILLO** no intervino en la decisión de la Sentencia C-077 de 2021, emitida dentro del proceso radicado bajo el número D-13784, que resolvió la demanda de inconstitucionalidad presentada por Guillermo Arellano Castillo contra el artículo 2 (parcial) de la Ley 1960 de 2009, *"[p]or la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y sedictan otras disposiciones".* Lo anterior, en atención a que el doctor Linares Cantillo, con autorización de la Sala Plena, tuvo que retirarse de la sesión con antelación al momento del estudio de este asunto el veinticinco (25) de marzo de dos mil veintiuno (2021).

Para constancia, se firma en Bogotá D.C. el día diecinueve (19) del mes de julio de dos mil veintiuno (2021).

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ
Secretaria General

SALVAMENTO DE VOTO DEL MAGISTRADO
JOSÉ FERNANDO REYES CUARTAS
SENTENCIA C-077/21

1. A continuación presento las respetuosas razones de mi disenso en relación con la Sentencia C-077 de 2021. Se trata de la decisión de declarar exequibles los concursos cerrados de ascenso en la carrera administrativa, tal y como fueron establecidos en el artículo 2 de la Ley 1960 de 2019. En esa sentencia, la Sala Plena de la Corte Constitucional consideró que la norma que establecía un mandato general para que los **concursos de ascenso** dentro de la carrera administrativa fueran **parcialmente cerrados** y ordenaba reservar el treinta por ciento de las vacantes a proveer en los empleos públicos de la carrera administrativa, para que estas fueran cubiertas exclusivamente mediante un concurso de ascenso cerrado, no vulneraba el derecho a la igualdad y el principio del mérito. Posiblemente mi disenso sea equivocado, porque ello es lo que puede acontecer cuando se trata de debates jurídicos. Los argumentos que enseguida expongo confrontan las razones de la decisión sin acudir a la descalificación de los Hs. Magistrados que suscribieron el fallo mayoritario; es que se ha vuelto moda acudir a las razones *ad hominen* o a la falacia «*del hombre de paja* » para tratar de derruir las decisiones que no se comparten, empero, tal forma de argumentar solo deja al disidente desnudo de razones, en la mitad del ágora, sin con que vestirse pero exponiendo su carencia de un punto de vista que pueda ser tomado en cuenta.

2. El eje de mi disenso se basa en cuatro elementos. Por una parte, sintetizaré el precedente constitucional sobre la relación del derecho a la igualdad y del principio del mérito con los concursos abiertos y cerrados en el ámbito de la carrera administrativa (*sección 1*). Asimismo, indicaré el estándar que deriva del derecho internacional de los derechos humanos sobre la igualdad en el acceso y ascenso a los cargos públicos que fue omitido por el tribunal (*sección 2*). En tercer lugar, me referiré a los concursos cerrados como barreras para la optimización de los principios del mérito y la igualdad con un enfoque estructural y de género (*sección 3*). Finalmente, demostraré que la norma objeto de la demanda no superaba un juicio integrado de igualdad (*sección 4*). De allí que, como advertiré en la conclusión, esa norma se debió declarar inexequible por ser claramente contraria al principio de igualdad.

1. El precedente constitucional sobre los principios de igualdad y del mérito en los concursos de ascenso dentro de la carrera administrativa

3. La jurisprudencia constitucional ha tenido tres perspectivas en relación con la forma de comprender la aplicación de los principios de igualdad y del mérito a los concursos de ascenso dentro de la carrera administrativa. A continuación, indicaré las sentencias que configuran

esos enfoques, los argumentos que constituyen su fundamento y las subreglas constitucionales que se infieren de cada uno estos.

4. En la primera parte sintetizaré los elementos del precedente vigente entre los años 1996 y 2000. En ese periodo, la Corte aceptaba la validez constitucional de los concursos de ascenso tanto abiertos como total o parcialmente cerrados. El pilar esencial de esa jurisprudencia inicial era la prevalencia de una concepción del principio del mérito que limitaba el principio de igualdad (*sección 1.1*). En la segunda sección daré cuenta del cambio explícito del precedente que proscribió cualquier forma de concurso cerrado como regla general. El argumento principal del precedente fundado en 2002 se basó en la idea fundamental de que los concursos de ascenso abiertos logran optimizar tanto el principio del mérito como el principio de igualdad. Por el contrario, **cualquier** forma de concurso de ascenso cerrado sacrifica la igualdad y optimiza el mérito a través de una medida discriminatoria a pesar de que existen otras formas de satisfacer este principio sin afectar el derecho a la igualdad (*sección 1.2*).

5. En la siguiente sección indicaré que existe una tercera etapa de la jurisprudencia constitucional que fue fundada en la sentencia C-034 de 2015. En esa sentencia, la Corte introdujo una nueva conceptualización concreta y limitada a la regla general de prohibición de concursos cerrados establecida en el precedente del año 2002. Esta opera cuando se trata de concursos de ascenso parcialmente cerrados y condicionados dentro una entidad específica, como la Fiscalía General de la Nación. Desde luego, como lo advirtió la propia Sala Plena, esas singularidades no desvirtúan o dejan sin vigencia la regla general del precedente establecido desde el año 2002. Por el contrario, esas excepciones concurren con la regla general que ordena la apertura completa de los concursos de ascenso dentro de la carrera administrativa (*sección 1.3*).

6. Finalmente, especificaré los fundamentos y las subreglas constitucionales vigentes. En mi criterio, estas reglas integraban el parámetro de control de constitucionalidad del mandato general de concursos de ascenso parcialmente cerrados dispuesto en el artículo 2 de la Ley 1960 de 2019 que debió ser aplicado por la sala plena de la Corte Constitucional (*sección 1.4*).

1.1. Primera etapa jurisprudencial. La colisión entre el mérito y la igualdad: la legitimidad constitucional de los concursos de ascenso tanto abiertos como total o parcialmente cerrados

7. La primera etapa de la jurisprudencia constitucional sobre los concursos de ascenso está conformada por las sentencias C-011 de 1996, C-063 de 1997, C-045 de 1998, C-110 de 1999 y C-486 de 2000. En todas estas, el tribunal se refirió a la validez constitucional de diferentes normas que han regulado los concursos de méritos para el ascenso dentro de la carrera administrativa.

8. En primer lugar, en la sentencia C-011 de 1996, la Corte decidió una demanda de inconstitucionalidad contra los artículos 46 (parcial) y 48 del Decreto 3492 de 1986. Estas normas establecían un concurso cerrado de ascenso para la provisión de los empleos de carrera en la Registraduría Nacional del Estado Civil. La Sala Plena estableció que el principio del mérito se debía entender como el "presupuesto indispensable para ingresar y ascender dentro de la carrera administrativa"[163].

9. En esa oportunidad, el tribunal concluyó que el concurso cerrado de ascenso aseguraba los principios rectores de la eficiencia del servicio público, la igualdad de oportunidades para acceder a los cargos públicos y la estabilidad en el empleo. Asimismo, la Corte indicó que:

> "(…) la prelación de los funcionarios de carrera de la Registraduría Nacional del Estado Civil frente a otros servidores, contemplada en el artículo 46 del Decreto Ley 3492 de 1986 acusado, se encuentra ajustada a los postulados de la Carta Política pues, como lo ha manifestado la Corporación, son las (...) personas vinculadas a la Carrera Administrativa, titulares por ello de unos derechos adquiridos que merecen el respeto y la prioritaria atención de las autoridades nacionales que tienen a su cargo la ejecución de los mandatos legales en referencia"[164]. (subrayado fuera de texto)

10. En segundo lugar, la sentencia C-063 de 1997 decidió la constitucionalidad del inciso 2 del artículo 123 de la Ley 106 de 1993. Esta norma establecía un concurso abierto de ingreso y ascenso para todos los cargos de la Contraloría General de la República. Al respecto, la Corte hizo dos precisiones. Por una parte, el tribunal indicó que el concurso abierto potenciaba la igualdad de oportunidades y mejoraba la calidad de los servidores públicos. Por otra parte, la Sala Plena aclaró que el legislador gozaba de una amplia libertad de configuración para determinar los requisitos y límites de la carrera administrativa. Según la Corte, el Congreso tenía discrecionalidad para establecer concursos tanto abiertos como cerrados para el ascenso:

> "La Corte recuerda además que en ámbitos en donde el Legislador dispone de amplia libertad de configuración política, como se señaló anteriormente es el caso que se estudia, el control de constitucionalidad se hace más flexible con el fin de no contrariar la libre acción del Legislador. Así pues, no es asunto del juez constitucional examinar si el Legislador dictó una regulación conveniente o injusta, siempre y cuando se respeten los límites constitucionales extremos. En tales eventos, el juicio de igualdad debe ser menos estricto y, por ende, son legítimas todas aquellas diferenciaciones que se adecúan razonablemente a la finalidad permitida, esto es, no prohibida por la Constitución"[165].

---

[163] Sentencia C-011 de 1996. Fundamento jurídico 2.

[164] Sentencia C-011 de 1996. Fundamento jurídico 2.

[165] Sentencia C-063 de 1997. Fundamento jurídico 10.

11. Posteriormente, en la sentencia C-045 de 1998, la Sala Plena decidió la inconstitucionalidad parcial del artículo 11 de la Ley 344 de 1996. Esta disposición habilitaba la realización de un concurso cerrado a favor de los profesores y las profesoras que antes de la expedición de la Ley General de Educación habían suscrito un contrato de prestación de servicios con un ente territorial. La Corte decidió que este precepto era contrario a la Constitución porque no se encontraba justificado en la protección de ningún principio o derecho constitucional.

12. El tribunal destacó que, por ejemplo, en el caso de los concursos cerrados de ascenso, el objetivo del legislador era propender por la protección de la estabilidad y el mérito en la carrera administrativa de quienes ya estaban vinculados a la misma. Sin embargo, esta última no era la situación de quienes simplemente habían suscrito contratos de prestación de servicios. De manera que la Ley 344 de 1996 no había establecido un concurso cerrado de ascenso a favor de personas ya vinculadas a la carrera sino un concurso cerrado de ingreso que beneficiaba a los profesores que habían suscrito contratos de prestación de servicios.

13. Sobre el concurso cerrado como un mecanismo constitucionalmente legítimo para regular el ascenso dentro del régimen de carrera, la Corte indicó que era válido que, dentro de ciertos límites, el legislador organizara "concursos que tengan por objeto permitir ascensos dentro de la carrera, y en los que participen sólo quienes estén en ella, como una forma de dar efectividad al derecho a la estabilidad de quienes, vinculados con la administración, deseen ascender: concursos para ascensos"[166]. Con base en esta premisa y, dado que los profesores contratados mediante la modalidad de prestación de servicios no se encontraban dentro de la carrera, la Corte declaró inconstitucional el artículo 11 de la Ley 344 de 1996.

14. En cuarto lugar, la sentencia C-110 de 1999 declaró la constitucionalidad del artículo 140 (parcial) de la Ley 201 de 1995. Esta norma estableció un concurso abierto para el ingreso y un concurso cerrado para la promoción dentro de la Procuraduría General de la Nación. La Corte avaló el concurso cerrado de ascenso con base en tres fundamentos.

15. En primer término, el tribunal indicó que el concurso cerrado protegía de manera preferente las expectativas de promoción de los servidores ya escalafonados. Adicionalmente, para la Sala Plena, esta forma de concurso cerrado aseguraba la efectividad del derecho constitucional de ascender por mérito. Finalmente, la Corte argumentó que, en contraste con el concurso abierto para ingresar a la función pública, el concurso cerrado de ascenso resultaba razonable y proporcional a las finalidades constitucionales que se perseguían con la carrera administrativa.

[166] Sentencia C-045 de 1998. Fundamento jurídico 5.

16. El tribunal también señaló que la configuración de un concurso de ascenso cerrado no excluía de manera absoluta el derecho de los no escalafonados dentro de la Procuraduría a participar en una futura prueba que fuera abierta. En esa decisión, la Corte Constitucional sostuvo que la creación de concursos cerrados para el ascenso era solo una posibilidad que:

> "(…) en modo alguno implica que siempre tenga que acudirse a éste cuando se trata de ascender funcionarios, porque la administración puede, por razones del buen servicio administrativo, determinar que en este caso se haga un concurso mixto en el cual tengan cabida tanto los funcionarios que ya vienen prestando sus servicios a la entidad y que desean ascender en el escalafón, como las personas ajenas a ésta"[167].

17. Por último, en la sentencia C-486 de 2000, la Corte declaró constitucional el artículo 15 de la Ley 443 de 1998. Esta norma limitaba el ascenso en los cargos de la carrera solamente a los empleados que ya la integraban dentro de cualquier entidad administrativa.

18. La Corte reiteró que el ascenso dentro de la carrera era legítimo tanto si ocurría mediante un concurso cerrado como mediante un concurso *mixto*. Para la Sala Plena, los concursos de ascenso *mixtos* propiciaban que dentro de las entidades fueran llamadas a concurrir las personas vinculadas o no a la carrera o que aspirantes de varias entidades participaran a pesar de que fueran externos a aquella que organizaba el concurso. La Corte reiteró que las pruebas de ingreso debían ser siempre abiertas, mientras que:

> "No ocurre lo mismo en lo relativo al ascenso, que, como la palabra lo indica, busca seleccionar para un rango superior a quien, ya estando incorporado, muestre de manera comprobada méritos suficientes para subir en la escala jerárquica del organismo al que pertenece o en otros de la Administración, imponiéndose por sus calidades, aptitudes y preparación sobre otros aspirantes también incorporados al servicio dentro de la institución o grupo de instituciones de que se trate. Por tanto, el concurso, para ascender en la jerarquía de la carrera, se produce, ya no con carácter abierto sino cerrado -es decir, comprende sólo a quienes, estando en niveles inferiores, en la organización del ente respectivo, pretenden acceder a puestos de grado superior-, o mixto, propiciando que en ciertas entidades u organismos sean llamadas a concurso personas no vinculadas a la carrera, junto con las que ya lo están, o permitiendo a aspirantes de varias entidades que puedan participar, bajo ciertas condiciones, aun tratándose de servidores externos a la entidad"[168]. (subrayado fuera de texto)

19. Considero que la jurisprudencia constitucional que se consolidó con estas cinco sentencias proferidas entre los años 1996 y 2000 avaló la constitucionalidad tanto de los concursos abiertos como de los concursos cerrados de ascenso. En estos últimos, se limitaba la participación a los integrantes de la carrera administrativa. El

---

[167] Sentencia C-110 de 1999. Fundamento jurídico 2.6.

[168] Sentencia C-486 de 2000. Fundamento jurídico 5.

fundamento constitucional común a esa línea jurisprudencial se sintetiza en cinco premisas.

20. Por una parte, la Corte sostuvo invariablemente que la regulación de los concursos de méritos dentro de la carrera administrativa le correspondía al Congreso de la República. Además, el tribunal enfatizó en el amplio margen de configuración del que era titular el legislador en relación con esta materia.

21. La segunda premisa que se derivaba de esa jurisprudencia inicial era que el legislador podía establecer concursos cerrados de ascenso. Esta modalidad era un medio legítimo para reconocer la experiencia y ofrecer un estímulo a quienes ya pertenecían a la carrera administrativa. El tercer supuesto aludía al hecho de que el concurso cerrado protegía de manera preferente las expectativas de ascenso y los derechos adquiridos de los trabajadores ya escalafonados. El cuarto fundamento indicaba que los concursos cerrados contribuían a la estabilidad de la función pública y reconocían los esfuerzos tanto de las entidades como de las personas por cualificar su formación profesional.

22. El quinto pilar de esa etapa jurisprudencial indicaba que los concursos abiertos de ascenso también eran plausibles constitucionalmente. Ahora bien, según la Corte, los concursos abiertos privilegiaban la igualdad de oportunidades para el ingreso, pero no constituían un estímulo que premiara la experiencia u optimizara adecuadamente el mérito. La Corte también se refirió a esta modalidad como concursos *mixtos* de ascenso porque permitían la participación en la provisión de empleos tanto de los servidores públicos escalafonados como de las personas que no habían ingresado a la carrera.

23. En mi criterio, eso significa que la jurisprudencia constitucional de esta primera etapa se basaba en un conflicto entre los principios del mérito y la igualdad. Tal colisión se resolvía a favor de la mayor optimización del principio del mérito en relación con el principio de igualdad. Bajo ese marco, el concurso cerrado de ascenso era una opción constitucionalmente válida porque reconocía el mérito de quienes ya se encontraban vinculados a la carrera administrativa a pesar de que sacrificaba relativamente el derecho a la igualdad de todas las personas interesadas en acceder a los cargos públicos. Asimismo, esa jurisprudencia avalaba los concursos abiertos de ascenso porque estos satisfacían tanto el mandato derivado del principio del mérito (estimular y reconocer a quienes ya se encontraban en la carrera) como el mandato derivado del principio de igualdad (lograr el más amplio acceso de las personas a los cargos públicos de carrera). Ahora bien, la Corte establecía que esta forma abierta de concurso finalmente privilegiaba el principio de igualdad y dejaba fuera algunos elementos del principio del mérito. De allí la preferencia por los concursos de ascenso cerrados (*tabla 1*).

Tabla 1. **Relación entre el mérito y la igualdad en la jurisprudencia constitucional sobre concursos de ascenso (1996-2000)**				
	Validez constitucional	Optimización del principio del mérito	Optimización del principio de igualdad	Otros valores o principios optimizados
Abierto (mixto)	Sí	Aceptable	Alta	Ninguno
Cerrado	Sí (preferencia)	Alta	Media	Estabilidad, eficiencia, estímulo, cumplimiento, experiencia y derechos adquiridos

24. Entiendo que la jurisprudencia constitucional de esa primera etapa estableció las siguientes seis subreglas en relación con los concursos de ascenso: i) era constitucionalmente legítimo realizar concursos de ascenso tanto abiertos como cerrados; ii) el grado en que cada concurso debía ser abierto o cerrado correspondía a la apreciación del legislador; iii) los concursos cerrados aseguraban los principios rectores de la estabilidad en el empleo público, la eficiencia del servicio público, el mérito y la igualdad de oportunidades; iv) el mérito era el principio fundante de la carrera administrativa; v) los concursos cerrados protegían las expectativas de ascenso y los derechos adquiridos del personal que ya pertenecía al sector público y vi) los concursos abiertos de ascenso eran una posibilidad constitucional que privilegiaba la igualdad pero omitía algunos de los elementos del principio del mérito.

1.2. Segunda etapa jurisprudencial. El equilibrio entre la igualdad y el mérito: el mandato constitucional de los concursos de ascenso abiertos

25. La jurisprudencia constitucional sobre los concursos de ascenso varió completamente en el año 2002. El cambio explícito del precedente constitucional ocurrió mediante la sentencia C-266 de 2002. En esa oportunidad, la Corte enjuició la constitucionalidad del artículo 192.2 del Decreto 262 de 2000. Esa norma establecía un concurso cerrado de ascenso dentro de la Procuraduría General de la Nación. La Sala Plena de la Corte concluyó que la jurisprudencia anterior -que admitía la constitucionalidad de los concursos cerrados para el ascenso en la carrera- era contraria a los artículos 13, 41, 125 y 209 de la Constitución. Sobre la modificación del precedente, la Corte señaló que:

> "La Corte comparte con la línea jurisprudencial antes referida que, de conformidad con la Constitución y en particular con los derechos fundamentales a la igualdad de oportunidades y a acceder al desempeño de funciones y cargos públicos, **no debe haber exclusión de ciudadanos en la provisión de empleos en los órganos y entidades del Estado.** Pero considera que la conclusión que se desprende de esa premisa es que **no puede haber concursos cerrados, ni en el ingreso a los cargos**

de carrera ni en el ascenso a los mismos. Los concursos cerrados están proscritos en los cargos de carrera del Estado"[169]. (negrita fuera de texto)

26. Me parece que esa **modificación expresa del precedente constitucional** se basó en las siguientes dos razones[170]. Por una parte, la Corte estableció que el artículo 125 de la Constitución ordenaba que, salvo las excepciones constitucionales y legales, los empleos en todas las entidades del Estado fueran de carrera y nombrados mediante un concurso público. Por lo tanto, la Sala Plena señaló que la Constitución no distinguía entre el ingreso a la carrera y el ascenso dentro de esta. Ambos procesos debían utilizar concursos de méritos abiertos e igualitarios[171].

27. Asimismo, la Corte indicó que el concurso cerrado de ascenso desconocía los derechos fundamentales a la igualdad de oportunidades y de acceso a los cargos públicos. El tribunal aseguró que la jurisprudencia constitucional previa (1996-2000) había incurrido en una omisión porque no había analizado si la exclusión en los concursos de ascenso de las personas no inscritas en la carrera administrativa "es razonable y proporcionada o por el contrario viola la igualdad de oportunidades y representa una limitación innecesaria del derecho político a acceder a cargos públicos"[172]. Para la Corte, la primera etapa de la jurisprudencia constitucional se enfocaba en reconocer a los inscritos en la carrera "su experiencia, cumplimiento, eficiencia y méritos en el desempeño"[173] pero dejaba fuera todo análisis sobre el impacto de esas medidas en el derecho a la igualdad.

28. Bajo esa premisa, en la sentencia **C-266 de 2002,** la Corte consideró necesario realizar un juicio de igualdad para evaluar la legitimidad constitucional de los concursos de ascenso cerrados. El tribunal encontró que el concurso cerrado podía estimular y reconocer la experiencia de los inscritos en la carrera. Sin embargo, la Corte señaló que existían otros medios idóneos para reconocer el mérito y lograr esos mismos objetivos que eran menos lesivos para los derechos fundamentales de terceros con iguales calidades que los servidores ya escalafonados:

"(…) aunque el mecanismo del concurso cerrado resultase adecuado para alcanzar los fines de estimular a los inscritos en la carrera de la Procuraduría y reconocerles su cumplimiento, eficiencia y experiencia en el desempeño de cargos en la entidad, lo cierto es que el concurso cerrado de ascenso (…) **es innecesario**, **ya que existen otros medios menos lesivos de los derechos fundamentales de terceros** (…) **y más adecuados para asegurar no sólo los fines de la norma sino también otros igualmente importantes como son la buena calidad de la función pública y la**

[169] Sentencia C-266 de 2002. Fundamento jurídico 4.2.

[170] Sentencia C-266 de 2002. Fundamento jurídico 4.3.

[171] Sentencia C-266 de 2002. Fundamento jurídico 4.2.2.

[172] Sentencia C-266 de 2002. Fundamento jurídico 4.2.2.

[173] Sentencia C-266 de 2002. Fundamento jurídico 4.2.2.

igualdad en el acceso y el ejercicio de la función pública"[174]. (negrita fuera de texto)

29. Como alternativas para promocionar y estimular a quienes ya pertenecían a la carrera administrativa, la Corte aceptó, *inter alia*, la aplicación de criterios de desempate que favorecieran a los funcionarios de carrera. Desde luego, los parámetros para resolver empates solo podían ser aplicados después de realizar un concurso abierto e igualitario. La jurisprudencia estableció que el límite de las medidas a favor de quienes ya se encuentran dentro de la carrera es que estas no pueden obstaculizar el acceso igualitario a los cargos públicos o crear privilegios injustificados:

"En efecto, nada impide que en el diseño del concurso se diseñen y adopten otros medios como, por ejemplo, el otorgamiento de puntos a los inscritos en la carrera y el ascenso del escalafonado y no del externo en caso de empate, con miras a estimular a los servidores de carrera y valorar su desempeño y su experiencia en la entidad, **siempre que dichos medios no establezcan ventajas que en la práctica equivalgan a una barrera de entrada para los ciudadanos ajenos a la entidad ni represente un privilegio contrario al sistema de mérito en la provisión de cargos que protege la igualdad de oportunidades**"[175]. (negrita fuera de texto)

30. Como he demostrado, el cambio de precedente ocurrido en el año 2002 se opuso directamente a varios de los elementos que integraban la jurisprudencia constitucional de la primera etapa. Además de los aspectos que se han mencionado, la Corte Constitucional abandonó la tesis de que los funcionarios públicos tienen un **derecho adquirido al ascenso,** merecen privilegios o de que requieren una especie de acción afirmativa para su promoción profesional.

31. Este nuevo precedente constitucional fundado por la sentencia C-266 de 2002 fue reiterado en las sentencias C-1079 de 2002, C-1262 de 2005 y C-1263 de 2005. Además, la prohibición de distinción entre concursos de ingreso y de ascenso y el mandato de trato igualitario en los procesos de selección han sido reiterados en las sentencias C-097 de 2019 y C-093 de 2020.

32. En la sentencia C-1079 de 2002 se resolvió sobre la constitucionalidad del artículo 115 del Decreto 261 de 2000 que modificó la estructura de la Fiscalía General de la Nación. Esta norma establecía que el ascenso se realizaría mediante un concurso de méritos en el que solo participarían los funcionarios o empleados inscritos en la carrera. Los demandantes señalaron que se trataba de un concurso de ascenso cerrado que era contrario a la jurisprudencia constitucional establecida desde 2002.

---

[174] Sentencia C-266 de 2002. Fundamento jurídico 4.2.1.2.1.

[175] Sentencia C-266 de 2002. Fundamento jurídico 4.2.1.2.1.

33. Sin embargo, la Corte declaró la constitucionalidad de la norma demandada porque encontró que el artículo 108 del mismo Decreto 261 de 2000 ordenaba que todo proceso de selección se realizara mediante un concurso de méritos público y abierto en el que podían participar tanto quienes pertenecieran a la carrera como las personas ajenas a ella. La Corte indicó que el texto de la disposición objeto de la demanda (artículo 115 del Decreto 261 de 2000) -que establecía que en los concursos solo participarían los funcionarios de carrera- se debía interpretar sistemáticamente con la definición general incluida en el artículo 108 que ordenaba que todos los concursos fueran abiertos.

34. En esa sentencia, la Corte afirmó que, cuando los concursos abiertos son igualitarios y no incluyen desequilibrios a favor de quienes ya pertenecen a una entidad o a la carrera, estos constituyen "(…) una forma de concurso público y abierto que en nada contradice los principios y garantías constitucionales que se ocupan de fijar las bases en cuyo contexto han de desarrollarse los regímenes de carrera en el servicio público[176]. Por el contrario, "los concursos cerrados en cualquier fase de la carrera violan los fundamentos constitucionales de dicho régimen contenidos en el artículo 125 Superior, y los derechos fundamentales a la igualdad de oportunidades y de acceso al desempeño de funciones y cargos públicos"[177].

35. En la misma sentencia C-1079 de 2002, la Corte también indicó que, en virtud de la prohibición de concursos de ascenso cerrados, la norma objeto de la demanda habría sido declarada inconstitucional si no existiera el mandato de concursos abiertos del artículo 108 del Decreto 261 de 2000. De manera que la decisión de invalidez no fue adoptada porque el propio Decreto 261 de 2000 había ordenado que tanto los concursos de ingreso como los de ascenso fueran abiertos:

> "Obviamente que si la conclusión a la que hubiere arribado la Corte fuera la contraria; es decir, la de entender que no existen principios regulatorios del régimen de carrera en la Fiscalía que garanticen en todas sus fases la operancia de los concursos abiertos, y que por intermedio de la norma acusada se está consagrando una modalidad de concurso cerrado, la decisión habría coincidido con la acusación de la demanda y con el concepto de la Agencia Fiscal: la declaratoria de inexequibilidad del artículo acusado, pues como ha quedado suficientemente explicado, **los concursos cerrados en cualquier fase de la carrera viola los fundamentos constitucionales de dicho régimen contenidos en el artículo 125 Superior, y los derechos fundamentales a la igualdad de oportunidades y de acceso al desempeño de funciones y cargos públicos, también consagrados en los artículos 13 y 40-7 de la Constitución Política**"[178]. (negrita fuera de texto)

36. Posteriormente, la sentencia **C-1262 de 2005** reiteró el precedente del año 2002. En esa oportunidad, la Corte resolvió una demanda de

[176] Sentencia C-1079 de 2002. Fundamento jurídico 5.7.

[177] Sentencia C-1079 de 2002. Fundamento jurídico 5.9.

[178] Sentencia C-1079 de 2002. Fundamento jurídico 5.9.

inconstitucionalidad contra el artículo 36.2 del Decreto 765 de 2005. La norma establecía que, en el concurso de ascenso de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, a los participantes que ya fueran servidores de esa entidad, se les reconocería "su experiencia específica, eficiencia, cumplimiento y mérito en el desempeño de otros empleos de carrera dentro de la Entidad, y la acreditación de sus competencias laborales". La Sala Plena concluyó que dicho mandato resultaba contrario a la Constitución porque concedía un privilegio injustificado a favor de las personas que ya integraban la carrera administrativa.

37. Según la Corte, la norma vulneraba el principio de igualdad y desconocía el mérito como fundamento sustancial para acceder a la función pública. La Corte se basó en dos fundamentos. Por una parte, el tribunal estableció que las reglas del concurso impedían que a los aspirantes que no pertenecían a la carrera administrativa, pero que trabajaban dentro de la DIAN, les fueran evaluadas la experiencia específica, la eficiencia y el nivel de cumplimiento. El tribunal estableció que "de entrada se rompe con la igualdad de condiciones para concursar, pues quienes no están inscritos en la carrera de la DIAN, incluso si sus méritos llegaren a ser superiores a los de quienes si lo están, carecen de la posibilidad cierta de ser evaluados en los ítems referidos"[179].

38. En segundo lugar, la Sala Plena indicó que la norma creaba un concurso cerrado que impedía el acceso a los cargos de carrera al personal externo a la DIAN. Esto, en la medida en que "un aspirante no inscrito –en la carrera administrativa– no encuentra en el concurso de ascenso el mecanismo legal para ingresar a la carrera de la DIAN, y por demás, se da prioridad para la provisión de los cargos, justamente al mecanismo mediante el que éste no puede ingresar (…) Para la Corte es claro que con ello se establece una distinción inconstitucional entre la regulación para el ascenso y la regulación para el ingreso a la carrera de la entidad mencionada, en donde resulta más restrictiva la modalidad de ingreso"[180].

39. El precedente del año 2002 también fue reiterado en la sentencia **C-1263 de 2005**. En esa decisión, la Corte declaró inconstitucional el numeral 4.3 del artículo 17 del Decreto 790 de 2005. Esta norma incluía la experiencia específica comprobada y la evaluación del desempeño laboral como criterios de ponderación en los procesos de ascenso dentro de la Unidad Administrativa Especial de la Aeronáutica Civil. La Corte encontró que se vulneraba el principio de igualdad al incorporar tales aspectos a la evaluación del concurso porque esto constituía una ventaja a favor de quienes estaban inscritos en la carrera en relación con las

[179] Sentencia C-1262 de 2005. Fundamento jurídico 28.

[180] Sentencia C-1262 de 2005. Fundamento jurídico 28.

personas que concursaban sin pertenecer a esta[181]. En la sentencia C-1263 de 2005, la Corte indicó con claridad que:

> "(…) **el criterio fijado por la Corte a partir de la sentencia C-266 de 2000, conduce a la imposibilidad de las entidades estatales de convocar a un concurso cerrado de méritos**, así se trate de un concurso de ascenso **(salvo algunas excepciones)**, pues si bien, la idea del ascenso es estimular a los servidores de carrera, dichos estímulos no pueden constituirse en un privilegio para quienes están dentro del escalafón y una desventaja para los ciudadanos ajenos al mismo"[182]. (negrita fuera de texto)

40. Como he mostrado, en estas sentencias la Corte indicó que, bajo el precedente fundando en 2002, el mérito adquirió una nueva forma de comprensión compatible con el principio de igualdad que no aparecía en el primer periodo de la jurisprudencia. Mientras que en la primera etapa el mérito implicaba un trato especial a los funcionarios de la carrera, bajo la jurisprudencia vigente, el mérito se garantiza con la plena igualdad de trato. Asimismo, la primera etapa de la jurisprudencia permitía distinguir entre concursos de ingreso (siempre abiertos) y concursos de ascenso (abiertos o cerrados) mientras que la jurisprudencia proferida desde 2002 prohíbe establecer distinciones entre concursos que no fueron diferenciados por la Constitución. Como ya advertí, **ese mandato de igualdad y esa prohibición de distinción entre modalidades de concursos fueron reiteradas en las sentencias C-097 de 2019 y C-093 de 2020.**

41. En la sentencia C-097 de 2019, la Corte declaró inconstitucional el artículo 95 del Decreto Ley 407 de 1994. Esta norma prohibía que una persona que no aprobara un concurso dentro del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario se presentara -dentro del año siguiente- a otra prueba en esa misma entidad. La Corte indicó que esa prohibición era contraria al derecho a la igualdad establecido en la Constitución como un derecho fundamental y como un principio de la función administrativa. Sobre el contenido de la igualdad en los procesos de selección, la Sala Plena reiteró que este "se proyecta en dos dimensiones concretas, por una parte, implica la libre concurrencia en los concursos de méritos, prohibiéndose toda forma de discriminación y, por otra, implica el deber de las autoridades de proporcionar el mismo trato a todos los concursantes en las diversas etapas del proceso de selección"[183].

42. Finalmente, en la sentencia C-093 de 2020, la Corte declaró la constitucionalidad del artículo 183.2 de la Ley 1801 de 2016. Esa norma estableció la prohibición de nombramiento o ascenso en un cargo público como consecuencia del no pago de las multas dentro de los seis meses siguientes a la fecha de imposición de estas. Al referirse al

[181] Sentencia C-1263 de 2005. Fundamento jurídico 4.

[182] Sentencia C-1263 de 2005. Fundamento jurídico 4.

[183] Sentencia C-097 de 2019. Fundamento Jurídico 4.

margen de configuración del legislador sobre los empleos públicos de carrera, la Sala Plena reiteró los siguientes límites:

"(…) a) **no hay lugar a distinguir entre modalidades de concursos para el acceso o ingreso a la carrera y modalidades de concursos para ascenso, pues el artículo 125 constitucional no establece dicha distinción**; b) el fundamento sustancial para la provisión de cargos de carrera (ingreso o ascenso) es el mérito, que **prohíbe incluir dentro de los parámetros de selección de personal criterios diferentes a aquellos que pretendan medirlo objetivamente** y; c) **el reconocimiento de factores que sólo sean aplicables a unos concursantes y a otros no, como criterio de selección en los concursos, resulta desproporcionado** incluso frente al derecho al reconocimiento e incentivo laboral a que tienen todos derecho los trabajadores"[184]. (negrita fuera de texto)

43. Con todo, reconozco que en el año 2015 el tribunal avaló la constitucionalidad de un concurso de méritos parcialmente cerrado y condicionado dentro de la Fiscalía General de la Nación. De manera que, desde ese año, la prohibición constitucional de concursos completamente cerrados vigente desde 2002 concurre con la nueva conceptualización introducida por la sentencia C-034 de 2015.

1.3. Excepciones específicas y condicionadas al mandato constitucional de concursos de ascenso abiertos. El concurso de ascenso parcialmente cerrado en la Fiscalía General de la Nación

44. En la sentencia **C-034 de 2015,** la Corte Constitucional enjuició la constitucionalidad de un concurso de ascenso parcialmente cerrado y condicionado dentro de la Fiscalía General de la Nación. En la decisión de 2015, la Corte declaró la constitucionalidad de los artículos 24, 25 y 26 (parcial) del Decreto Ley 020 de 2014. Según esas reglas, se debía convocar a un concurso de ascenso (parcialmente cerrado) hasta el treinta por ciento de las vacantes a proveer cuando: i) la vacante pertenezca a una misma planta de personal y a los niveles profesional y técnico; ii) existan servidores públicos en el grado salarial inferior que cumplan con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos convocados a concurso y iii) el número de los servidores en carrera sea igual superior al número de empleos a proveer. El setenta por ciento restante de las vacantes debía ser provisto a través de un concurso abierto.

45. Para evaluar la constitucionalidad de esas normas, la Sala Plena retomó un elemento propio del precedente que se encontraba vigente antes del año 2002. En efecto, la Corte enfatizó en el margen de discrecionalidad del legislador para configurar los concursos de ingreso y ascenso a la carrera administrativa. La Corte señaló que le correspondía al legislador:

"(…) determinar el régimen jurídico conveniente, indicando que el sistema de nombramiento, las condiciones y requisitos para determinar los méritos y calidades

[184] Sentencia C-093 de 2020. Fundamento Jurídico 76.

de los aspirantes y los motivos de retiro del servicio oficial, cuenta con un amplio margen de configuración dentro de los límites con los que cuenta la carrera como un principio dentro del ordenamiento superior y el marco constitucional establecido para desarrollar el criterio que ha sido desarrollado también por la jurisprudencia constitucional"[185].

46. La Corte aclaró que la creación de concursos completamente cerrados es contraria a la Constitución. Sin embargo, la Sala Plena indicó que la jurisprudencia constitucional había avalado los concursos de ascenso de carácter mixto. Ahora bien, en esta ocasión, la Corte entendió que los concursos mixtos no eran aquellos en los que participaban funcionarios de carrera y funcionarios ajenos a esta en igualdad de condiciones, sino aquellos concursos en los que existe alguna participación (por mínima que esta sea) de funcionarios ajenos a la carrera. Este era el caso de la norma cuya constitucionalidad se controló en esa oportunidad. En efecto, esta permitía que el setenta por ciento de los cargos fueran ofrecidos a través de un concurso abierto mientras que reservaba el treinta por ciento de los cargos para la asignación exclusiva a los funcionarios de carrera dentro de la misma entidad.

47. Este criterio entraba en evidente contradicción con los parámetros fijados invariablemente por las sentencias C-266 de 2002, C-1079 de 2002, C-1262 de 2005 y C-1263 de 2005. Sin embargo, la Corte consideró que esta forma de concurso parcialmente cerrado ***era un medio excepcional*** para seleccionar a los funcionarios con mayor mérito dentro de entidades específicas, como la Fiscalía General de la Nación:

"(…) Si bien **la jurisprudencia ha excluido la posibilidad de que existan concursos completamente cerrados, es decir, aquellos en los cuales solamente puedan participar funcionarios de carrera, y ese sigue un criterio vigente de la Corporación**, también es claro que la Corte no ha considerado contrario a la Carta que en la carrera se tenga en cuenta la experiencia de los empleados de la entidad para valorar el mérito, ni que, para efectos de estimular el ascenso y la permanencia, se asigne un porcentaje de algunos cargos **para funcionarios que hayan ingresado a la entidad pública a través de un concurso de méritos**"[186]. (negrita y subrayado fuera de texto)

48. De manera que la Corte decidió que existía una prohibición vigente de concursos completamente cerrados. Sin embargo, el tribunal consideró que podían existir concursos parcialmente cerrados: **i)** cuando estos son condicionados y **ii)** se refieren específicamente a una entidad pública. Nuevamente, la Corte respaldó su decisión en algunos argumentos propios del precedente que se encontraba vigente antes del año 2002.

49. En efecto, la Corte señaló que la experiencia funcionaba como un criterio objetivo que buscaba la selección de los mejores aspirantes. Además, para la Corte, esta forma de concursos parcialmente cerrados

[185] Sentencia C-034 de 2015. Fundamento jurídico 3.5.2.3.

[186] Sentencia C-034 de 2015. Fundamento jurídico 3.6.1.

constituía un reconocimiento a la experiencia, valoraba la permanencia y concedía estabilidad a los servidores públicos. Finalmente, la Sala Plena indicó que este diseño de los concursos protegía la inversión de las entidades en la capacitación de sus funcionarios. Concretamente, aseveró que:

> "(…) la capacitación es uno de los aspectos esenciales en el mejoramiento de la calidad de los servicios prestados en las entidades públicas y resulta esencial para garantizar la eficacia en el cumplimiento de sus funciones. Sin embargo, este gran esfuerzo quedaría estéril si los servidores públicos de carrera más eficientes no están suficientemente motivados para permanecer y ascender en la entidad pública a la cual ingresaron. Por lo anterior, reservar un porcentaje razonable de cargos para ser asignados por concurso **al interior de la entidad pública** permite garantizar un mejoramiento continuado del correcto funcionamiento de la administración pública"[187]. (negrita fuera de texto)

50. La Corte advirtió expresamente que la sentencia C-034 de 2015 **no cambiaba completamente el precedente** establecido en el año 2002. Por el contrario, el tribunal conservó la regla general de prohibición de concursos completamente cerrados. Como la propia Sala Pena aclaró en esa sentencia, la prohibición general de concursos cerrados se mantiene como un "criterio vigente de la corporación"[188].

51. Sin embargo, se introdujo una nueva conceptualización de su jurisprudencia mediante la cual aceptó una configuración especial del concurso de ascenso parcialmente cerrado, condicionado y para la Fiscalía General de la Nación. De manera que la regla general vigente desde 2002 es el mandato constitucional de concursos de ascenso abiertos e igualitarios, pero esta concurre desde 2015 con la posibilidad de crear concursos parcialmente cerrados de ascenso cuando se satisfacen ciertas condiciones y dentro de entidades específicas.

1.4. Parámetro de constitucionalidad: fundamentos y subreglas del precedente constitucional vigente sobre los concursos de ascenso

52. En mi criterio, la jurisprudencia constitucional proferida desde el cambio de precedente en el año 2002 permite inferir que la Corte Constitucional se ha basado en seis premisas para declarar la inconstitucionalidad de los concursos cerrados de ascenso. El primer fundamento se refiere a la primacía del principio de igualdad como mecanismo para garantizar el derecho de acceso a los cargos públicos de carrera. En segundo lugar, la Corte ha establecido que los concursos cerrados constituyen un trato privilegiado injustificado para los empleados del Estado que es contrario tanto al derecho a la igualdad como al principio del mérito.

---

[187] Ibíd. Fundamento jurídico 3.6.2.5.

[188] Sentencia C-034 de 2015. Fundamento jurídico 3.6.1. y conclusión 4.2.

53. En tercer lugar, a pesar de algunas referencias argumentativas a la jurisprudencia previa al año 2002, la Corte mantuvo la tesis de que el concurso cerrado es una medida desproporcionada para acceder a los cargos públicos. Por el contrario, el tribunal indicó que otras medidas (i.e. conceder un puntaje adicional para quienes ya están vinculados a la carrera administrativa) resultan menos lesivas del derecho a la igualdad de los participantes que no integran la carrera[189].

54. Entiendo que la cuarta premisa de esta etapa jurisprudencial indica que los procesos de evaluación que solo admiten a quienes ya integran la carrera administrativa derivan en una ventaja injustificada para ese grupo de personas. Por esa razón, el quinto fundamento central de la jurisprudencia constitucional vigente es que no es aceptable crear concursos excluyentes o reservados a quienes ya integran la carrera administrativa. La Corte considera admisible que se fijen criterios de desempate a favor de los servidores públicos ya escalafonados, pero no que se les incluya como los únicos participantes del proceso de selección.

55. En virtud de contenido de estos cinco fundamentos se infiere que la regla general vigente desde 2002 establece un mandato constitucional de concursos de ascenso abiertos e igualitarios. Sin embargo, esta concurre desde 2015 con la sexta premisa. Esta se refiere a la posibilidad de crear concursos parcialmente cerrados de ascenso cuando se satisfacen ciertas condiciones y estos operan solamente dentro de entidades específicas.

56. Eso significa que, bajo el precedente constitucional fundado en 2002, el principio de igualdad y el principio del mérito no entran en colisión cuando se establecen concursos de ascenso abiertos. Por el contrario, los dos principios se optimizan adecuadamente porque se garantizan todas las dimensiones del principio de igualdad (acceso amplio y concursos igualitarios) y se confiere eficacia a los mandatos que derivan del mérito (provisión de los cargos por orden de puntaje). Además, los factores que jugaban a favor de los concursos cerrados (i.e. principios de estabilidad, eficacia, permanencia) ahora fundamentan la existencia de criterios de desempate a favor de quienes ya pertenecen a la carrera y han concursado por un determinado empleo (*tabla 2*).

***Tabla 2*. Relación entre el mérito y la igualdad en la jurisprudencia constitucional sobre concursos de ascenso (2002-actualidad)**				
	Validez constitucional	Optimización del principio del mérito	Optimización del principio de igualdad	Otros elementos del precedente
Abierto (mixto)	Sí	Alta	Alta	Los concursos abiertos optimizan la

[189] Sentencia C-266 de 2002. Fundamento jurídico 4.2.1.2.1.

				estabilidad, eficiencia, estímulo, cumplimiento, experiencia y derechos adquiridos cuando se usan como criterios de desempate
Completamente Cerrados	Solo para regímenes especiales	Baja	Baja	Los concursos cerrados son desproporcionados, discriminatorios y crean privilegios injustificados
Parcialmente cerrados	Solo para entidades específicas	Media	Baja	Cuando son condicionados y no desvirtúan el mandato general de concursos abiertos

57. En conclusión, considero que las seis subreglas constitucionales fijadas en la jurisprudencia actualmente vigente de la Corte Constitucional son las siguientes: i) es inconstitucional establecer un mandato o regla general de concursos de ascenso total o parcialmente cerrados; ii) el legislador tiene la competencia para regular los concursos abiertos siempre que no vulnere los principios de igualdad y del mérito; iii) el principio de igualdad es central en el diseño de toda la carrera administrativa; iv) el mérito exige una evaluación objetiva e igual para todos los participantes dentro de un concurso de ascenso; v) los concursos abiertos satisfacen el principio de igualdad en el acceso a los cargos públicos tanto para los servidores de carrera como para las personas ajenas a esta y, al mismo tiempo, garantizan la permanencia y estabilidad de los empleados ya escalafonados y vi) excepcionalmente se pueden establecer concursos de ascenso parcialmente cerrados cuando estos sean condicionados y se trate de entidades específicas (i.e. Fiscalía General de la Nación).

58. Me parece que estas subreglas integraban el parámetro de control de constitucionalidad que se debió aplicar al mandato general de concursos de ascenso parcialmente cerrados dispuesto en el artículo 2 de la Ley 1960 de 2019. Además de lo anterior, quiero hacer referencia al estándar sobre el derecho a la igualdad en el acceso y ascenso a los cargos públicos que deriva tanto del derecho internacional de los derechos humanos en el Sistema Universal de la Organización de las Naciones Unidas (en adelante ONU) como de la jurisprudencia específica de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (en adelante Corte IDH). Considero que estos resultaban muy relevantes para el examen de la validez de la norma objeto de este proceso.

2. La igualdad en el acceso y ascenso al empleo público como obligación general establecida en el derecho internacional de los derechos humanos

59. Estimo que el derecho internacional de los derechos humanos establece una obligación general de igualdad en el acceso y promoción dentro de los cargos públicos. La fuente de ese deber internacional se basa tanto

en los instrumentos generales de protección de los derechos humanos que se han proferido en el Sistema Universal de la ONU como en el estándar específico que se infiere de la jurisprudencia interamericana sobre la materia. Me referiré a ese conjunto de parámetros internacionales que resultaban pertinentes para declarar la inconstitucionalidad del artículo 2 de la Ley 1960 de 2019.

2.1. El acceso y ascenso igualitario dentro del empleo público en el Sistema Universal de protección de los derechos humanos

60. En materia de igualdad en el ingreso y promoción dentro del empleo público, el artículo 25 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (en adelante PIDCP)[190] establece que todos los ciudadanos gozarán, sin restricción alguna, del derecho y oportunidad a "tener acceso, en condiciones generales de igualdad, a las funciones públicas de su país"[191].

61. Con el fin de aclarar el alcance de esa disposición, el Comité de Derechos Humanos de la ONU aprobó la Observación General No. 25 de 1996 sobre la participación en los asuntos públicos. En esta Observación, el Comité enfatizó en la prohibición de distinguir "entre los ciudadanos en lo concerniente al goce de esos derechos por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social"[192]. Asimismo, en el numeral 4 de la misma Observación General, el Comité reiteró que cualquier limitación al ejercicio del artículo 25 del PIDCP debe corresponder a condiciones objetivas y razonables[193].

62. Por su parte, la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción (en adelante Uncac) de 2003 dispuso, entre otras, algunas medidas para mejorar el sector público[194]. El artículo 7 de la Uncac estableció que cada Estado debe adoptar sistemas de convocatoria para los empleados públicos "basados en principios de eficiencia y transparencia y en criterios objetivos como el mérito, la equidad y la aptitud[195].

63. La Guía legislativa para la aplicación de la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción del año 2012 conminó a los Estados parte a

---

[190] Este instrumento internacional fue ratificado por Colombia el 29 de octubre de 1969, previa aprobación del Congreso de la República de la Ley 74 de 1968. El pacto entró en vigor el 23 de marzo de 1976.

[191] Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (artículo 25).

[192] ONU. Comité de Derechos Humanos. Observación General 25 de 1996 (sección 3).

[193] ONU. Comité de Derechos Humanos. Observación General 25 de 1996 (sección 4).

[194] Este instrumento internacional fue ratificado por Colombia mediante la Ley 970 de 2005.

[195] ONU. Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción (artículo 7).

incrementar los esfuerzos para fortalecer los sistemas de convocatoria pública. Entre otros principios, resaltó que estos esquemas deben estar basados en la "eficiencia y transparencia y en criterios objetivos como el mérito, la equidad y la aptitud"[196].

64. En el mismo sentido, el Consejo Económico y Social de la ONU acordó en el año 2020 una serie de principios para la gobernanza eficaz y el desarrollo sostenible. El principio de no discriminación dispuso que se debe garantizar el ingreso y la promoción en "la función pública en condiciones generales de igualdad, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento, discapacidad o cualquier otra condición"[197].

65. El propio Consejo Económico y Social de la ONU presentó el Informe del Comité de Expertos en Administración Pública. En este se instó a los Estados a adoptar medidas "para entender y afrontar los factores que fomentan la discriminación y la exclusión en las instituciones públicas sobre la base de la igualdad de oportunidades para que pueda realizarse plenamente el potencial humano"[198].

66. Por su parte, el Consejo de Derechos Humanos de la ONU aprobó la Resolución 27/24 de 2014 sobre la participación en condiciones de igualdad en la vida política y pública. En la Resolución se reconoció la necesidad de "eliminar los obstáculos en la legislación y en la práctica y facilitar de manera activa la participación plena y efectiva en la vida pública y política"[199]. Asimismo, el Consejo reafirmó la obligación de los Estados de adoptar medidas oportunas a fin de que los ciudadanos gocen del derecho a participar, en condiciones de igualdad, en los asuntos públicos[200].

67. El Consejo de Derechos Humanos de la ONU también instó a todos los Estados a asegurar a todos los ciudadanos la participación plena, efectiva y en condiciones de igualdad en la vida pública y política. A esos efectos, el Consejo indicó que los Estados debían seguir:

---

[196] ONU. *Guía legislativa para la aplicación de la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción*, 2012, p. 48. Disponible en: https://www.unodc.org/documents/mexicoandcentralamerica/publications/Corrupcion/Guia_legislativa.pdf

[197] ONU. Consejo Económico y Social. *Gobernanza eficaz para el desarrollo sostenible: puesta en práctica de los principios y revisión de los resultados,* 2020, p. 20. Disponible en: https://unstats.un.org/unsd/statcom/51st-session/documents/BG-item-3o-E-C16-2020-3-S.pdf p. 20

[198] ONU. Consejo Económico y Social. *Informe del Comité de Expertos en Administración Pública*. E/2016/L.3, p. 5. Disponible en: https://undocs.org/sp/E/2016/L.30.

[199] ONU. Consejo de Derechos Humanos. *Resolución 27/24 del 26 de septiembre de 2014,* p. 73. Disponible en: https://undocs.org/pdf?symbol=es/A/69/53/Add.1

[200] ONU. Consejo de Derechos Humanos. *Resolución 27/24 del 26 de septiembre de 2014,* p. 73. Disponible en: https://undocs.org/pdf?symbol=es/A/69/53/Add.1

"c) Adoptando todas las medidas necesarias para eliminar leyes, reglamentos y prácticas que, directa o indirectamente, discriminen a los ciudadanos en cuanto a su derecho a participar en los asuntos públicos por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición, o en razón de la discapacidad; || d) Adoptando medidas proactivas para eliminar todas las barreras existentes en la legislación y en la práctica que impiden o dificultan a los ciudadanos, en particular las mujeres, las personas pertenecientes a grupos marginados o a minorías y las personas en situaciones de vulnerabilidad, participar plena y efectivamente en la vida pública y política y, entre otras cosas, revisen y revoquen las medidas que restrinjan de manera no razonable el derecho a participar en los asuntos públicos y consideren la posibilidad de adoptar, sobre la base de datos fidedignos relativos a la participación, medidas temporales especiales, incluidos actos legislativos, que apunten a aumentar la participación en todos los aspectos de la vida pública y política de los grupos insuficientemente representados"[201].

68. Finalmente, los mandatos de la Resolución 27/24 del Consejo de Derechos Humanos fueron reiterados en la Resolución 69/327 del 14 de septiembre de 2015 proferida por la Asamblea General de las Naciones Unidas[202].

2.2. El estándar interamericano sobre el derecho a la igualdad en el acceso a los cargos públicos

69. La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha interpretado el contenido del artículo 23 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (en adelante la Convención o CADH) en relación con el principio de igualdad en el acceso y promoción dentro de los cargos públicos. En concreto, la Corte IDH ha enfrentado este problema en cuatro casos en el contexto de destituciones de jueces.

70. En todos los casos, el tribunal interamericano ha determinado que i) el artículo 23.1.c de la Convención establece el derecho a acceder a los cargos públicos en *condiciones generales de igualdad*; ii) este implica que los criterios y procedimientos para el nombramiento, ascenso, suspensión y destitución sean razonables y objetivos y iii) existe un mandato convencional para que las personas no sean objeto de discriminación en el ejercicio de este derecho.

71. De manera que la Corte IDH ha establecido una jurisprudencia sólida en relación con el derecho a la igualdad en el acceso a los cargos públicos. Mencionaré las decisiones de la Corte IDH en las que se ha referido a este derecho y al estándar interamericano que se infiere de esa jurisprudencia.

---

[201] ONU. Consejo de Derechos Humanos. *Resolución 27/24 del 26 de septiembre de 2014,* p. 75. Disponible en: https://undocs.org/pdf?symbol=es/A/69/53/Add.1

[202] ONU. Asamblea General. *Resolución 69/327 de 2015*. Disponible en: https://undocs.org/es/A/RES/69/327

72. En primer lugar, en el caso *Apitz Barbera y otros Vs. Venezuela*[203] del año 2008, se declaró la responsabilidad internacional del Estado por la violación, entre otros, del derecho a la igualdad en el acceso a las funciones públicas. En este caso, la Corte IDH determinó que el "acceso a la administración pública se basa en los méritos y en la igualdad de oportunidades"[204].

73. A su vez, la Corte IDH destacó que "todo proceso de nombramiento debe tener como función no sólo la escogencia según los méritos y calidades del aspirante, sino el aseguramiento de la igualdad de oportunidades en el acceso"[205]. En consecuencia, los funcionarios deben ser seleccionados "exclusivamente por el mérito personal y su capacidad profesional, a través de mecanismos objetivos de selección y permanencia que tengan en cuenta la singularidad y especificidad de las funciones que se van a desempeñar"[206]. Además, en esta oportunidad, la Corte Interamericana estableció que:

> "Los procedimientos de nombramiento tampoco pueden involucrar privilegios o ventajas irrazonables. La igualdad de oportunidades se garantiza a través de una libre concurrencia, de tal forma que todos los ciudadanos que acrediten los requisitos determinados en la ley deben poder participar en los procesos de selección sin ser objeto de tratos desiguales arbitrarios. Todos los aspirantes deben concursar en igualdad de condiciones aún respecto de quienes ocupan los cargos en provisionalidad, los que por tal condición no pueden ser tratados con privilegios o ventajas, así como tampoco con desventajas, en relación con el cargo que ocupan y al cual aspiran. En suma, se debe otorgar oportunidad abierta e igualitaria a través del señalamiento ampliamente público, claro y transparente de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Por tanto, no son admisibles las restricciones que impidan o dificulten a quien no hace parte de la administración o de alguna entidad, es decir, a la persona particular que no ha accedido al servicio, llegar a él con base en sus méritos[207]". (subrayado fuera de texto)

74. Un año después, en el caso *Reverón Trujillo Vs. Venezuela*[208], la Corte IDH reiteró lo señalado en el caso *Apitz Barbera y otros Vs. Venezuela* y resaltó que el artículo 23.1.c de la Convención IDH no establece el derecho a acceder a un cargo público, sino a hacerlo en condiciones generales de igualdad. Para el Tribunal Interamericano, el respeto y la garantía de este derecho se satisfacen cuando "los criterios y procedimientos para el nombramiento, ascenso, suspensión y

---

[203] Corte IDH. Caso *Apitz Barbera y otros ("Corte Primera de lo Contencioso Administrativo") Vs. Venezuela*. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 5 de agosto de 2008. Serie C No. 182.

[204] Ibíd., párr. 72.

[205] Ibíd., párr. 72.

[206] Ibíd., párr. 72.

[207] Ibíd., párr. 73.

[208] Corte IDH. Caso *Reverón Trujillo Vs. Venezuela*. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 30 de junio de 2009. Serie C No. 197.

destitución [sean] razonables y objetivos' y que 'las personas no sean objeto de discriminación' en el ejercicio de este derecho"[209].

75. Además, considero que de la jurisprudencia interamericana se deriva una conexión directa entre el acceso a los cargos públicos y el principio democrático. Este vínculo se manifiesta, según la Corte IDH, en el hecho de que el derecho a la igualdad en el acceso a los cargos públicos materializa también una de las dimensiones de los derechos políticos de los ciudadanos a pertenecer a la organización pública. Al respecto, la Corte IDH precisó que:

> "El derecho a tener acceso a las funciones públicas en condiciones generales de igualdad protege el acceso a una forma directa de participación en el diseño, implementación, desarrollo y ejecución de las directrices políticas estatales a través de funciones públicas. Por lo tanto, es indispensable que el Estado genere las condiciones y mecanismos óptimos para que dichos derechos políticos puedan ser ejercidos de forma efectiva, respetando el principio de igualdad y no discriminación"[210].

76. Asimismo, la Corte en esta decisión reiteró las reglas fijadas en el caso *Apitz Barbera y otros Vs. Venezuela*. En concreto, estableció que los procedimientos para el nombramiento de los cargos públicos no pueden involucrar privilegios o ventajas irrazonables, inclusive para las personas que ocupen cargos de provisionalidad. La igualdad de oportunidades se erige como una garantía que se concreta a través de la libre concurrencia, prohíbe cualquier trato desigual arbitrario, restricción, barrera en el acceso o impedimento. En consecuencia, todos los aspirantes deben concursar en igualdad de condiciones.

77. Posteriormente, en el caso *Chocrón Chocrón Vs. Venezuela* del año 2011[211], la Corte Interamericana reiteró el estándar fijado en los casos *Apitz Barbera y otros* y *Reverón Trujillo*. La Corte IDH señaló que el artículo 23.1.c de la Convención Americana establece el derecho a acceder a los cargos públicos en condiciones generales de igualdad. A su vez, el tribunal de San José sostuvo que el respeto y la garantía de este derecho se concreta cuando las condiciones y procedimientos fijados por los Estados para ocupar estos cargos son "razonables y objetivos"[212]. Asimismo, la Corte Interamericana enfatizó en la prohibición de incluir criterios sospechosos o que discriminen a las personas en los procesos de ingreso a los cargos públicos[213].

---

[209] Ibíd., párr. 138. También puede consultarse: Corte IDH. Caso *Yatama Vs. Nicaragua*. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 23 de junio de 2005. Serie C No. 127.

[210] Ibíd., párr. 139.

[211] Corte IDH. Caso *Chocrón Chocrón Vs. Venezuela*. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 1 de julio de 2011. Serie C No. 227.

[212] Ibíd., párr. 135.

[213] Ibíd., párr. 135.

78. Finalmente, en la sentencia del *Tribunal Constitucional (Camba Campos y otros) Vs. Ecuador* de 2013[214], la Corte Interamericana resolvió el caso del cese arbitrario de ocho jueces del Tribunal Constitucional de Ecuador. La Corte IDH reiteró el estándar interamericano y la protección que deriva del artículo 23.1.c de la Convención Americana respecto al acceso a los cargos públicos en condiciones de igualdad. Para el tribunal interamericano, estas premisas "garantizan la libertad frente a toda injerencia o presión política"[215].

79. Todo esto me permite concluir que de la jurisprudencia interamericana se infieren los siguientes estándares. En primer lugar, el artículo 23.1.c de la Convención Americana reconoce que uno de los pilares del acceso a la administración pública se concreta en la garantía de condiciones de igualdad efectiva para todas las personas. Se trata de una manifestación del derecho a la igualdad y de una forma de asegurar el ejercicio efectivo de los derechos políticos de las personas. En segundo término, los Estados deben eliminar todas las barreras para que las personas accedan a los cargos públicos. Eso significa que no se deben establecer requisitos onerosos, excluyentes, subjetivos o que ofrezcan privilegios injustificados a favor de las personas inscritas en la carrera administrativa. En otras palabras, los criterios y procedimientos que fijen los Estados para el nombramiento, ascenso, suspensión y destitución deben ser razonables y objetivos. Por último, está prohibido incluir reglas que incluyan tratos discriminatorios a las personas en el acceso y promoción dentro de los cargos públicos.

3. El mérito y la igualdad en los concursos de ascenso dentro de la carrera administrativa

80. Considero que la Constitución ha optado decididamente por un sistema de carrera administrativa basado en los principios del mérito y de la igualdad. De allí que el inciso segundo del artículo 125 constitucional disponga que la carrera será la regla general mientras el constituyente o el legislador no establezcan regímenes especiales. Además, la carrera administrativa ha sido definida como un pilar esencial o principio insustituible de la Constitución de 1991[216].

81. Dentro del régimen de carrera, el mérito y la igualdad son los elementos que orientan todo el proceso de ingreso y ascenso de los funcionarios públicos. Estos dos principios establecen una serie de objetivos sustanciales cuando se trata de la elección o promoción de quienes ocupan el empleo en las entidades del Estado.

---

[214] Corte IDH. Caso del *Tribunal Constitucional (Camba Campos y otros) Vs. Ecuador*. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 28 de agosto de 2013. Serie C No. 268.

[215] Ibíd., párr. 194.

[216] Sentencia C-588 de 2009.

82. Por su parte, los concursos públicos son los instrumentos que concretan los postulados derivados tanto del sistema de carrera como de los principios del mérito y la igualdad[217]. Asimismo, los concursos permiten contar con mecanismos idóneos para obtener las metas sustanciales que derivan de los principios constitucionales. Como lo estableció la Corte en la sentencia C-588 de 2009:

> "Estrechamente vinculado al mérito se encuentra el concurso público, pues el Constituyente lo previó como un mecanismo para establecer el mérito y evitar que criterios diferentes a él sean los factores determinantes del ingreso, la permanencia y el ascenso en carrera administrativa. Así pues, el sistema de concurso 'como regla general regula el ingreso y el ascenso' dentro de la carrera y, por ello, 'el proceso de selección entero se dirige a comprobar las calidades académicas, la experiencia y las competencias requeridas para el desempeño de los empleos', pues sólo de esta manera se da cumplimiento al precepto superior conforme al cual el ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes"[218].

83. De manera que la carrera administrativa, el mérito, la igualdad y los concursos integran un conjunto de fines, principios y medios que son inescindibles en el sistema constitucional de provisión del empleo público. A continuación, analizaré el mandato general de concursos de ascenso parcialmente cerrados establecido en el artículo 2 de la Ley 1960 de 2019. A esos efectos, me referiré a: i) la prohibición específica de discriminación en los concursos, ii) al impacto de la reserva de cupos en la igualdad de las pruebas de ascenso; iii) a la ventaja epistémica de los concursos abiertos y a la preferencia por los mecanismos de *justicia procesal perfecta*; iv) al imprescindible enfoque de género en el análisis del ingreso y escalafón en el empleo público en contextos de desigualdad estructural; v) a la implementación de las reglas de igualdad en la incorporación y la promoción dentro de la carrera en el derecho público comparado y vi) a la igualdad como límite a la potestad de configuración del legislador en relación con los concursos de ascenso.

3.1. Concursos, mérito e igualdad: la prohibición específica de discriminación

84. Creo que el concurso, examen u oposición público de méritos es uno de los elementos esenciales del sistema de provisión de empleo. Desde la perspectiva constitucional, el concurso es la promesa de que el acceso y ascenso dentro de la función pública depende del esfuerzo propio y del resultado de una prueba igualitaria. Este mecanismo materializa el acuerdo social de que el suceso en el examen depende de factores que están bajo control de quienes allí concurren y no de externalidades. En

[217] Sentencia C-588 de 2009. Fundamento jurídico 4.

[218] Sentencia C-588 de 2009. Fundamento jurídico 6.

la sentencia C-084 de 2018, la Sala Plena asumió esta perspectiva al indicar que:

> "(…) el concurso público se ha entendido como el medio dirigido a garantizar la selección objetiva del funcionario, basado en la evaluación y determinación de la capacidad e idoneidad del aspirante para cumplir con las funciones propias del cargo a desempeñar. Su fin último es el de escoger entre los distintos candidatos a aquél que pueda brindar las mejores condiciones para el desarrollo de la función pública"[219].

85. Por su parte, el mandato concreto que deriva del principio de igualdad para el acceso y ascenso a la carrera administrativa es que el Estado cree las condiciones para propiciar el más amplio espectro de oportunidades para el mayor número de personas. Entiendo que esta regla implica que la posibilidad de ingresar o ser promocionado dentro de "los empleos de carrera se debe ofrecer sin discriminación de ninguna índole"[220] con el objetivo de asegurar que todas las personas compartan "la misma posibilidad de conseguir un empleo"[221].

86. En mi criterio, la definición constitucional de los concursos y el contenido del mandato de igualdad (artículos 13 y 53 de la Constitución) indican que este último ordena despojar a los primeros de barreras de entrada onerosas que vayan más allá de los requisitos fundamentales para el ejercicio de los empleos públicos a proveer. Asimismo, el Estado se debe abstener de configurar concursos de ascenso discriminatorios en los que una parte de los concurrentes tiene mayor probabilidad de resultar favorecido con independencia del resultado final que obtenga en la prueba. Como indicó la Corte en la sentencia C-093 de 2020, esta regla de igualdad proscribe que el legislador distinga entre concursos de ingreso y concursos de ascenso[222].

87. Este mandato general de no discriminación también honra el principio de igualdad que, según el artículo 209 de la Constitución, rige a la función administrativa. En la sentencia C-097 de 2019, la Corte estableció que el principio de igualdad de la función administrativa se proyecta en dos dimensiones concretas. Por una parte, este implica la libre concurrencia en los concursos de méritos de manera que se prohíbe toda forma de discriminación. Por otra parte, incorpora el deber de las autoridades de proporcionar el mismo trato a todos los concursantes en las diversas etapas del proceso de selección[223].

88. Entiendo que los anteriores fundamentos constitucionales de la apertura de los concursos de ascenso implican una dignificación de la propia carrera administrativa. Se trata de la certeza de ingresar, permanecer o

---

[219] Sentencia C-084 de 2018. Fundamento jurídico 4.7.2.1.

[220] Sentencia C-588 de 2009. Fundamento jurídico 6.

[221] Sentencia C-588 de 2009. Fundamento jurídico 6.

[222] Sentencia C-093 de 2020. Fundamento Jurídico 76.

[223] Sentencia C-097 de 2019. Fundamento jurídico 4.

escalar dentro del *cursus honorum* como resultado de pruebas de acceso y ascenso concurrentes e igualitarias. Solo de esta manera se satisfacen los principios constitucionales sobre el empleo público como valor colectivo y la protección individual del mérito y la igualdad. Por el contrario, estos resultan desvirtuados cuando se expide un mandato general de concursos parcialmente cerrados y se le erige como la regla general dentro de la carrera administrativa.

3.2. Las reservas de cupos desvirtúan la igualdad de los concursos

89. Me parece que el mandato de diseñar pruebas de acceso y ascenso igualitarias se anula cuando se reservan plazas a favor de quienes ya pertenecen a la carrera administrativa. Esto es así porque la orden constitucional de concurrencia en igualdad de condiciones para acceder al empleo público se desvirtúa cuando una parte de los concurrentes puede aseverar que tiene mayor probabilidad de ser elegido, incluso cuando su resultado no sea el mejor entre la totalidad de los concurrentes. El mecanismo de reserva de plazas o cupos constituye una barrera en la entrada y un filtro en la salida de los concursos de ascenso. Con este, el poder público envía un mensaje contrario a los mandatos del mérito y de la igualdad: con independencia del resultado, hay un grupo que se beneficia porque tiene un **privilegio** sobre una porción de los empleos a proveer.

90. Por el contrario, estimo que el concurso abierto e igualitario que ordenan la jurisprudencia constitucional y el derecho internacional de los derechos humanos es el mecanismo de ingreso y ascenso meritocrático a los cargos públicos. Esa puerta de acceso y promoción no debe tener más talanqueras de las que involucran los requisitos de cada empleo y el esfuerzo de cada concurrente por obtener el mejor resultado posible en un escenario de competencia igualitaria. Desde la perspectiva de la igualdad, el concurso abierto es la forma de ingreso y promoción por cuenta propia dentro de la función pública. Esto significa que el Estado no puede desequilibrar ese mecanismo al reservar plazas para unos cuantos.

91. En ese marco, la reserva de cupos me resulta contraria a un elemento esencial de los concursos. Estos se basan en que el orden de los candidatos favorecidos se realice de conformidad con sus propias calificaciones. Cualquier cupo o reserva prescinde del puntaje y lo sustituye por consideraciones ajenas (i.e. la pertenencia previa a la carrera) que, de manera general, la Corte no ha aceptado como criterios de clasificación sino, a lo sumo, como parámetros de desempate.

92. Debo reiterar que la pertenencia previa a la carrera administrativa o la experiencia no son aspectos de menor importancia. Por el contrario, esas consideraciones pueden ser relevantes para la provisión de los cargos en etapas posteriores al concurso de méritos abierto e igualitario. Lo que prohíben tanto el principio del mérito como el de igualdad es

que, con base en esos aspectos, se anule el carácter igualitario, concurrente y meritocrático del concurso o que se obligue, mediante un mandato general, a que las entidades provean una porción de las vacantes con personas que no han obtenido los mejores resultados en virtud de que la tercera parte de las plazas se encuentra reservada.

93. Adicionalmente, advierto que la reserva de plazas y el mandato general de concursos parcialmente cerrados -establecido en el artículo 2 de la Ley 1960 de 2019- crea un modelo de progresivo corporativismo[224]. Este prototipo se opone a la construcción de sistemas pluralistas y, con el tiempo, anula completamente los propios principios fundamentales del mérito, la igualdad en la carrera administrativa y el derecho de acceder al desempeño de funciones y cargos públicos establecido en el artículo 40 de la Constitución. Como indicaré más adelante, ese esquema de corporativismo resulta excluyente de los grupos actualmente infrarrepresentados en el empleo público, como las mujeres o las personas en situación de discapacidad.

94. En mi criterio, la reserva de cupos deviene en una especie de acción afirmativa a favor de quien no se encuentra en una situación de desventaja sino, paradójicamente, a favor de quien tiene varías condiciones de preeminencia. Esto ocurre porque se promociona a quien ya tiene una posición social, laboral y epistémica favorable. En efecto, quien ya se encuentra en la carrera, conoce el trabajo, tiene experiencia, ha concurrido en una o varias pruebas previas y concursa desde la tranquilidad de la situación de empleo. Esos factores han sido valorados por el legislador como razones para justificar la reserva del treinta por ciento de las vacantes a favor de los empleados escalafonados. Sin embargo, estos son, en realidad, los argumentos fundamentales para concluir que las personas vinculadas a la carrera no necesitan de la intervención promocional del Estado mediante ese tipo de reservas. Dicho de otra forma, el ejercicio del empleo les ha calificado a tal punto, que superar un concurso para los cargos de su especialidad, puede devenir en algo relativamente fácil. Así las cosas, alzaprimar el privilegio de pertenecer a la carrera por las aptitudes propias que lega el ejercicio de una función, se constituye en la doble consideración de una ventaja.

95. Me parece que esa acción afirmativa a favor de los empleados escalafonados parte del supuesto (prejuicio) de que estos son los únicos que pueden desempeñar con solvencia las actividades propias de la administración pública. Se trata correlativamente de un prejuicio negativo sobre las aptitudes, capacidades, formación y experiencia de las personas externas y, desde luego, de las personas que ya desempeñan esas mismas funciones, pero no están inscritas en la carrera.

---

[224] Howard Wiarda. *Corporatism and Comparative Politics. The Other Great "Ism"*. Routledge, New York, 2016.

96. La existencia y el diseño de la carrera administrativa implican que el Estado se pregunta ¿quién merece acceder a los empleos públicos? Frente a ese interrogante, entiendo que los mandatos que derivan de los principios del mérito y de la igualdad han proporcionado una respuesta concreta en relación con los concursos. Sin perjuicio de las consideraciones que se pueden realizar en otras etapas del proceso de selección, en las pruebas, cada uno de los concurrentes merece ser calificado de conformidad con su propio resultado. Este se determina con base en el puntaje obtenido en el examen de manera que no es permeable a externalidades.

97. En mi criterio, lo que ocurre con los concursos de ascenso parcialmente cerrados o con reserva de plazas es que el Estado establece previamente, **como una regla general,** que no todos los concurrentes merecen acceder a la totalidad de las vacantes. Existe una exclusión de muchas personas, *ante factum,* la que no se justifica o explica por si misma, más que en la propia discrecionalidad que por lo mismo deviene en arbitrariedad, dada la contundencia del mandato de igualdad. Por el contrario, el Estado crea una división entre quienes pueden concurrir por la totalidad de las plazas a proveer con base en sus méritos y quienes no pueden acceder a la totalidad de las plazas, a pesar de sus méritos, porque una parte de estas se erige en un coto vedado para sus capacidades.

98. Por esa razón la jurisprudencia constitucional ha establecido que el Estado no puede adoptar una prescripción general para indicar que algunos merecen una parte exclusiva de las oportunidades. El principio de igualdad ordena realizar una pregunta fundamental: ¿el mandato general de concursos de ascenso parcialmente cerrados mediante el sistema de reserva de cupos -establecido en el artículo 2 de la Ley 1960 de 2019- garantiza la igualdad de oportunidades para acceder a una posición valiosa para quien la persigue?

99. De acuerdo con el contenido del principio de igualdad que rige en la carrera administrativa, el empleo y la función pública, el mandato general de concursos total o parcialmente cerrados, no garantiza la igualdad de oportunidades para acceder a una posición valiosa para quien la persigue. Por el contrario, el hecho de que el concurso sea completamente cerrado o que reserve una porción de cupos, solo difiere en el grado en que este último vulnera el principio de igualdad y en el grado de intensidad de su carácter discriminatorio. Sin embargo, esto no significa que los primeros sean discriminatorios y los segundos no. Ambas formas de acceso limitado al empleo público son contrarias a la igualdad. La discriminación ocurre tanto si se puede acceder a una parte de las plazas o no se puede acceder a ninguna. En mi criterio, la existencia de diseños de los concursos más lesivos del principio de igualdad que otros no purga el carácter discriminatorio de estos últimos. Ello es así porque el principio de igualdad no ordena elegir las medidas

menos discriminatorias, sino que proscribe cualquier forma de discriminación. De ahí que la jurisprudencia de la Corte Constitucional haya sido tajante -por lo menos desde la segunda época *supra* reseñada- en proscribir concursos cerrados de ascenso, sean parciales o totales, pues, el porcentaje de cargos ofrecido no hace que la desigualdad creada desaparezca: es, sin más, desigualdad.

3.3. La ventaja epistémica y la justicia procesal perfecta de los concursos abiertos de ascenso

100. Considero que el mandato general de cerrar parcial o totalmente los concursos de ascenso -como ha sido establecido en el artículo 2 de la Ley 1960 de 2019- implica que el Estado se desprende de la capacidad de alcanzar el grado de certeza sobre un aspecto fundamental. En efecto, bajo ese mandato, el Estado no puede asegurar que ha seleccionado y proveído las plazas vacantes con los mejores candidatos. Esa certidumbre se pierde porque la configuración del procedimiento de acceso ha prescindido de la ventaja epistémica que aporta un concurso abierto e igualitario.

101. En mi criterio, los concursos parcialmente cerrados tienen un déficit epistémico porque le impiden a cada uno de los concurrentes contar con la certeza individual, tanto para quien obtuvo la plaza como para quien no lo hizo, de que fue el mejor o no en el proceso. Es decir, se acaba con una dimensión del principio constitucional de igualdad que es central en el Estado de bienestar, de conformidad con la cual, el éxito "no depende de fuerzas más allá de nuestro control, depende de nosotros. No somos víctimas de las circunstancias, sino dueños de nuestro destino, libres de elevarnos hasta donde nos lleven nuestro esfuerzo, talentos y sueños"[225].

102. Desde luego, el coste de oportunidad epistémico individual también tiene una dimensión institucional y colectiva. Eso significa que ni la entidad que ha realizado el proceso de selección, ni la sociedad pueden tener la certeza de que el empleo público es ejercido por los mejores candidatos. Asimismo, desde la perspectiva económica de la administración pública, la falta de certeza de contar con los mejores procesos de reclutamiento de los empleados públicos también afecta la eficiencia y la productividad del Estado[226].

---

[225] Michael Sandel. *The tyranny of merit: what's become of the common good?* Farrar, Strauss and Giroux, New York, 2019, p. 52. En parecido sentido, sobre la forma en que la justificación de trato diferente sobre supuestas ventajas naturales simplemente blinda una *falsa idea de meritocracia.* Cfr. Richard Wilkinson y Kate Pickett. *Igualdad = Cómo las sociedades + igualitarias mejoran el bienestar colectivo.* Captan Swing Libros SL., Madrid, 2019, p. 237.

[226] "La idea de que la sociedad debería asignar las recompensas económicas y los puestos de responsabilidad según el mérito es atractiva por varias razones. Dos de estas razones son versiones generalizadas de un caso de contratación basada en el mérito: eficiencia y justicia. Un sistema económico que premia el esfuerzo, la iniciativa y el talento tiene mayor

103. Entiendo que el coste de oportunidad epistémico no se causa por la inexistencia de procedimientos adecuados para realizar procesos de selección igualitarios sino por la decisión del legislador de despojar a los ciudadanos, a las entidades y a la sociedad del nivel de certeza que ofrecen los procesos abiertos e igualitarios. De manera que el mandato que deriva de la norma avalada por la Corte implica que ese coste epistémico deviene generalizado porque una entidad que pretenda diseñar una forma de concurso igualitaria resulta limitada por el contenido normativo del artículo 2 de la Ley 1960 de 2019.

104. Advierto que cuando se trata de diseñar procedimientos para obtener resultados justos, el poder público puede apelar a los mecanismos de *justicia procesal*. Eso significa que el Estado confía la justicia de los resultados a la calidad y al diseño de los procedimientos. En ese marco, se puede optar por los esquemas de justicia procesal *perfecta* e *imperfecta*[227]. Los concursos de ascenso abiertos e igualitarios son un mecanismo de justicia procesal con tendencia a la perfección. En todo caso, se acercan a un modelo ideal, pues, esta se basa en la existencia tanto de un criterio sustancial que permite determinar si los resultados son justos como de un procedimiento que asegura la justicia de esos resultados de conformidad con el baremo sustancial. Seguramente albergará imperfecciones, pero en la democracia sustancial la garantía de criterios de igualdad y universalidad, presagian *la mejor escogencia* sin que ello sea algo que se pueda afirmar categóricamente, en fin, existe también una especie del principio de incertidumbre en las ciencias sociales.

105. En el caso de los concursos de ascenso abiertos e igualitarios, los mandatos que derivan de los principios del mérito y de la igualdad ofrecen el criterio sustancial para determinar la justicia del resultado. Eso significa que el desenlace del concurso será justo si el orden de los concurrentes solo está definido por el puntaje que cada persona obtenga en las pruebas[228]. De manera que se impide que cualquier externalidad

---

probabilidad de ser más productivo que uno que paga a todos por igual, independientemente de su contribución, o uno que distribuye las posiciones sociales deseables con base en el favoritismo. Recompensar a las personas estrictamente por sus méritos también tiene la virtud de la justicia porque no discrimina por ninguna otra razón que no sea el logro". Michael Sandel. *The tyranny of merit: what's become of the common good?* Farrar, Strauss and Giroux, New York, 2019, p. 52.

[227] John Rawls. *A Theory of Justice*. Harvard University Press, Cambridge, 1971, pp. 85-87 y *Political Liberalism*, Columbia University Press, New York, 1993, pp. 72-73.

[228] "Al ocupar puestos de trabajo, el mérito importa, al menos por dos razones. Uno es la eficiencia. Estaré mejor si mi plomero o dentista es eficiente en lugar de incompetente. El otro es la justicia. Sería incorrecto discriminar al candidato más calificado con base en un prejuicio racial, religioso o sexista y contratar a una persona menos calificada en su lugar. Incluso si, con el propósito de satisfacer mi prejuicio, estuviera dispuesto a aceptar una reparación de plomería o un tratamiento de conductos de mala calidad, la discriminación aún sería injusta. Los candidatos más calificados podrían quejarse con razón de que fueron

afecte esa prelación. Del mismo modo, los concursos de méritos abiertos e igualitarios aseguran ese objetivo. Cuando la experiencia o la pertenencia previa a la carrera no afectan el concurso, la prueba asegura que el resultado se adaptará al parámetro de justicia ordenado por la Constitución.

106. Por el contrario, cuando existe un concurso parcialmente cerrado -como ha sido establecido en el artículo 2 de la Ley 1960 de 2019-, este deja de ser un mecanismo de justicia procesal *perfecta* y se convierte en un mecanismo de justicia procesal *imperfecta*. Eso significa que todavía existe un criterio sustancial que permite evaluar la justicia de los resultados, pero el procedimiento diseñado ya no asegura que el resultado sea justo. En estos casos, el criterio de justicia (elegir a los mejores) deja de ser un objetivo garantizado y muta en una mera expectativa, en una aspiración o en un ideal.

107. Reconozco que no siempre es posible diseñar procedimientos de justicia procesal *perfecta*. Sin embargo, cuando existe la opción de construir procedimientos de justicia procesal *perfecta* y procedimientos de justicia procesal *imperfecta*, la Constitución exige elegir a los primeros. Esto es así porque tanto los principios del mérito como de la igualdad ordenan implementar los procedimientos de selección de los empleos públicos que aseguren la elección de los mejores candidatos. Bajo mi perspectiva, el legislador se encuentra ante un caso en el que, ante la posibilidad de optar por un procedimiento de justicia procesal *perfecta* se ha inclinado por uno de justicia procesal *imperfecta* y, con ello, ha vulnerado los mandatos constitucionales que derivan del mérito, la igualdad y el derecho de acceso a las funciones y cargos públicos.

108. Desde luego, para que los concursos de ingreso y ascenso dentro de la carrera administrativa se erijan en mecanismos de justicia procesal *perfecta*, se requiere que estos sean igualitarios en todas sus fases. Esto implica que no existan externalidades que distorsionen el resultado o lo alejen del criterio de justicia que imponen los mandatos constitucionales del mérito y la igualdad. Como indicaré, este postulado es todavía más relevante y trascendente cuando opera en contextos de desigualdad estructural.

3.4. Acceso al empleo público en contextos de desigualdad estructural: una perspectiva de género

109. Creo que es fundamental resaltar que, en términos de igualdad material, el concurso más abierto posible incorpora distorsiones intrínsecas basadas en múltiples factores como, *inter alia*, la renta, el acceso a los estudios universitarios, la calidad de la educación y otras desigualdades estructurales. El deber del Estado es combatir esas

---

víctimas de la injusticia". Michael Sandel. *The tyranny of merit: what's become of the common good?* Farrar, Strauss and Giroux, New York, 2019, p. 51.

disparidades o, al menos, evitar imponer más barreras para quienes pretenden acceder a los empleos públicos. Como se infiere del derecho internacional de los derechos humanos y del derecho comparado, eso puede significar que el legislador deba crear acciones afirmativas a favor de las personas ajenas a la carera. Por el contrario, con la aprobación del artículo 2 de la Ley 1960 de 2019, el Congreso ha optado por erigir privilegios o cupos reservados exclusivamente para quienes ya han logrado ingresar al sistema público de empleo.

110. La existencia innegable de un contexto de desigualdad, en el que el acceso al empleo público es un medio para la movilidad social, el Estado no debe imponer obstáculos discriminatorios para el acceso de todas las personas a los cargos públicos. Considero que el mandato general de realizar concursos de méritos cerrados mediante la reserva de plazas para quienes ya están vinculados a la carrera -como el que dispone el artículo 2 de la Ley 1960 de 2019- constituye una ventaja creada por el legislador para quienes se encuentran en una posición favorable por pertenecer a la carrera en detrimento de quienes, en el punto de partida, tienen la pretensión de alcanzar un empleo público.

111. El concurso público también es un mecanismo para concretar la movilidad social ascendente. Creo que el Estado no debe obstaculizar esa movilidad o reservarla -total o parcialmente- a unos pocos. Desde la perspectiva del desarrollo y de la libertad como ampliación de capacidades, el poder público no puede obstaculizar la capacidad de agencia individual. Todavía más cuando esa capacidad de agencia ya se encuentra afectada por las condiciones estructurales que impiden una verdadera concurrencia por el empleo público[229].

112. Además, cuando el sistema de carrera está mayoritariamente ocupado por hombres, la reserva de cupos también contribuye a mantener esa desigualdad estructural porque impide que las concursantes mujeres concurran desde fuera por la totalidad de las plazas a proveer. En un entorno de discriminación estructural de género, impedir que las mujeres o los demás grupos infrarrepresentados (i.e. personas en situación de discapacidad) compitan por la totalidad de los cargos de carrera, solo es *ab initio* una distinción neutra. Sin embargo, pienso que esa reserva de cuotas pierde la neutralidad y mantiene el estado de cosas porque el universo dentro del que se reservan los cupos contiene sesgos implícitos y está mayoritariamente compuesto por hombres.

113. Advierto que la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) ha señalado que el sector público "representa una fuente

[229] Amartya Sen. *Desarrollo y libertad*. Planeta, Barcelona, 2000, p. 35.

importante de empleo, en especial para las mujeres"[230]. En consecuencia, considero que el escrutinio de validez constitucional de la norma *sub judice* no podía prescindir de una perspectiva de género. Esta implicaba valorar el impacto negativo de esas restricciones en la igualdad laboral de las mujeres en el empleo publico y el impacto colectivo favorable de eliminar las barreras discriminatorias.

114. En este ámbito, el *informe conjunto sobre la igualdad de género en el empleo en América Latina* ha diagnosticado que la exclusión de las mujeres del empleo público también les aparta de los sistemas pensionales y de seguridad social. Por esa razón, la OIT ha recomendado a los Estados que eliminen todas las barreras que impiden a las mujeres transitar de empleos informales, domésticos o del cuidado a ocupar el espacio laboral en el ámbito público y directivo[231].

115. En mi criterio, esa recomendación de la OIT tiene respaldo en normas constitucionales y del derecho internacional de los derechos humanos. Por una parte, es necesario conferir efecto útil al mandato específico del artículo 40 de la Constitución. Allí se ordena a las autoridades que garanticen "la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de la administración pública".

116. Por otra parte, también son esenciales las obligaciones internacionales que derivan de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (en adelante CEDAW). El artículo 11 de la CEDAW establece el deber de los Estados parte de adoptar "todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos"[232] y, en especial, "el derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo"[233].

117. El Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer (en adelante Comité CEDAW) profirió la Recomendación General 23 de 1997. En esta se atribuyó especial importancia a la participación de la mujer en la vida pública de su país. El Comité destacó a aquellos Estados en los que se habían realizado campañas dirigidas a lograr la participación de las mujeres en condiciones de igualdad o se habían fijado metas y nombrado a mujeres en cargos

---

[230] CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD y OIT. *Informe Regional. Trabajo decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe*, Santiago, 2013, p. 47.

[231] CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD y OIT. *Informe Regional. Trabajo decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe,* Santiago, 2013, p. 51.

[232] CEDAW (artículo 11).

[233] CEDAW (artículo 11).

públicos, por ejemplo, en el poder judicial u otros ámbitos profesionales que desempeñan una función esencial en la vida cotidiana de las sociedades[234]. Asimismo, en la Recomendación General 25 de 1999, el Comité CEDAW señaló que el objetivo de las medidas especiales de carácter temporal era acelerar la mejora de la situación de la mujer para lograr la igualdad sustantiva con el hombre. Eso implica realizar los cambios estructurales, sociales y culturales necesarios para corregir las formas y consecuencias pasadas y presentes de la discriminación contra la mujer[235].

118. Por su parte, la *Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer* estableció la *Declaración y plataforma de Acción de Beijing* de 1995. Allí se diagnosticó que uno de los obstáculos que enfrenta la mujer en el trabajo es la discriminación en las prácticas de contratación, remuneración, ascenso y movilidad horizontal. Por esa razón, se propuso elaborar mecanismos y tomar medidas positivas que permitan a la mujer participar plenamente y en condiciones de igualdad en la formulación de políticas y en la definición de estructuras por medio de organizaciones, como los ministerios de hacienda y comercio, las comisiones económicas nacionales, los institutos de investigación económica y otros organismos fundamentales[236].

119. Asimismo, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (en adelante OCDE) ha proferido una serie de recomendaciones para que los Estados aumenten la capacidad en la función pública. En la directiva de 2018, la OCDE estableció los *catorce principios para una administración pública adecuada*. El séptimo principio se erige en la vía idónea para cualificar el servicio público de manera que se recomienda a los Estados "reclutar, seleccionar y promocionar a candidatos mediante procesos transparentes, abiertos y basados en el mérito, a fin de garantizar un trato justo y equitativo"[237]. Para satisfacer esa recomendación, la OCDE indica que se deben realizar acciones como:

> "(…) fomentar la diversidad -incluida la igualdad de género- entre el personal, identificando y mitigando la posibilidad de que se produzcan sesgos implícitos o involuntarios que influyan en los procesos de gestión de personas, garantizando la igualdad de acceso a los grupos subrepresentados y valorando la perspectiva y la experiencia adquiridas fuera de la función pública o por medio de trayectorias profesionales no tradicionales"[238]. (subrayado fuera de texto)

---

[234] Comité CEDAW. Recomendación General 23 de 1997.

[235] Comité CEDAW. Recomendación General 25 de 1999.

[236] ONU Mujeres. *Declaración y plataforma de acción de Beijing.* Disponible en: https://beijing20.unwomen.org/~/media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_s_final_web.pdf

[237] OCDE. *Recomendación del Consejo de la OCDE sobre Liderazgo y Capacidad en la Función Pública*, OCDE/LEGAL/0445. Recomendación 3.

[238] OCDE. *Recomendación del Consejo de la OCDE sobre Liderazgo y Capacidad en la Función Pública*, OCDE/LEGAL/0445. Recomendación 3.

120. Me parece fundamental señalar que, en el caso de las personas que se dedican al trabajo doméstico o del cuidado, de quienes realizan voluntariados o prácticas no remuneradas, pasantías, judicaturas o han desempeñado las funciones bajo el sistema de libre nombramiento y remoción, su experiencia no es valorada cuando las vacantes a proveer en un concurso de méritos se reservan total o parcialmente a quienes ya ocupan los cargos en la carrera administrativa. Como la mayor parte de aquellos trabajos cuya experiencia no se reconoce presentan un alto nivel de feminización, esos efectos adversos se trasladan con mayor fuerza sobre las mujeres y afectan su capacidad de agencia[239].

121. Pienso que la premisa de la Constitución en este ámbito es **transformadora** con el fin de que la igualdad sea real para todas las personas que tienen la pretensión de ingresar a la carrera. Mi criterio es que las mujeres, los afrodescendientes, las personas en situación de discapacidad o cualquier otro grupo infrarrepresentado debería concurrir en condiciones de igualdad por una plaza o cargo público. Por esa razón, reitero que la distinción establecida en el artículo 2 de la Ley 1960 de 2019, que en principio parece neutra, en realidad conserva el estado de cosas de discriminación estructural del entorno en el que opera la carrera administrativa.

122. Para enfrentar la discriminación estructural, creo que el Estado tiene el deber de asegurar resultados igualitarios en las pruebas de acceso y promoción dentro del empleo público. Esta obligación trasciende la ética del mérito y le confiere un valor central al principio de igualdad. Se trata de un imperativo que reivindica una ética social que entiende las condiciones aleatorias que moldean el mérito y que defiende una concepción igualitaria que procura reducir los efectos de esas externalidades (i.e. desigualdad de género) en la provisión del empleo público.

123. Todo lo anterior implica reconocer que el ascenso basado exclusivamente en el mérito puede profundizar la desigualdad cuando aquel no va acompañado de mecanismos que aseguren la igualdad material. Cuando el Estado incumple este deber, le envía un mensaje a quienes no son exitosos en el que les responsabiliza por su falta de suceso. En este escenario, las personas que sufren la discriminación

[239] "Aunque las mujeres trabajan muchas horas al día en el hogar, como este trabajo no está remunerado, no suele tenerse en cuenta cuando se contabilizan las respectivas aportaciones de las mujeres y de los hombres a la prosperidad conjunta de la familia. Sin embargo, cuando la mujer trabaja fuera del hogar y percibe un salario, su contribución a la prosperidad de la familia es más visible. También tiene más voz, ya que depende menos de otros. Parece que la mejora de la posición de las mujeres afecta incluso a las ideas sobre los 'deberes' de las hijas. Por lo tanto, la libertad para busca y tener trabajo fuera del hogar puede contribuir a reducir las privaciones relativas -y absolutas- de las mujeres. Parece que la libertad en un área (la de poder trabajar fuera del hogar) contribuye a fomentar la libertad en otras (la libertad para no pasar hambre, no padecer enfermedades y no sufrir privaciones relativas). Amartya Sen. *Desarrollo y libertad*. Planeta, Barcelona, 2000, p. 239.

reafirman que al poder público no le importan las condiciones estructurales que les afectan o las barreras sociales que condicionan su progreso. En esos contextos, las personas que se esfuerzan, pero no consiguen avanzar, sienten que la promesa de la meritocracia fue satisfecha solo para los demás y que ellos fracasaron. Pero, en realidad, el fracaso fue producto de la desigualdad estructural o de la distorsión introducida por el Estado al reservar las cuotas a favor de los ya sucedidos. De allí que la obligación de intervenir para corregir esas distorsiones no solo aparezca respaldada en los mandatos constitucionales y en el derecho internacional de los derechos humanos, sino que haya sido implementada a través de mecanismos de selección igualitarios en el derecho comparado.

3.5. La igualdad en el acceso y ascenso en el empleo público: examen comparado

124. Considero que, además del estándar derivado de los instrumentos del derecho internacional que establecen el deber estatal de eliminar las barreras discriminatorias para el ingreso y promoción dentro del empleo público, de la jurisprudencia de la Corte IDH que concreta el contenido del derecho a la igualdad en el acceso y promoción dentro de los cargos oficiales y de las obligaciones específicas en materia de igualdad de género en el ámbito público, la implementación de mecanismos abiertos e igualitarios de selección de los empleados del Estado aparece ratificada por el derecho comparado.

125. Se ha comprobado que, incluso en los sistemas en los que se ha configurado un derecho a la *promoción profesional* de los funcionarios de carrera, este siempre se concreta en procesos selectivos abiertos orientados por los principios de igualdad, mérito y capacidad. Como medida a favor de los funcionarios de la carrera se permite que las entidades estimulen la participación de su personal en los procesos de ascenso, pero, en ningún caso, que se les confieran ventajas dentro del proceso o que se les reserven cupos exclusivos[240].

126. De allí que, por ejemplo, el Estatuto Básico del Empleado Público del Reino de España establezca que "todos los ciudadanos tienen derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad"[241] y que "los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia"[242]. La única excepción que se admite a esta regla tiene un carácter promocional a favor de las *víctimas del terrorismo* y las

[240] Real Decreto Legislativo 5/2015 Estatuto Básico del Empleado Público (artículos 16-18).

[241] Real Decreto Legislativo 5/2015 Estatuto Básico del Empleado Público (artículo 55).

[242] Real Decreto Legislativo 5/2015 Estatuto Básico del Empleado Público (artículo 61).

personas en situación de discapacidad. Incluso, en este último caso, la reserva de cupos no puede ser superior al siete por ciento[243].

127. En Chile, el artículo 19 de la Constitución Política asegura la admisión a todas las funciones y empleos públicos sin otros requisitos que los que impongan la Constitución y las leyes. El artículo 38 de la Constitución establece que una ley orgánica constitucional determinará la organización básica de la administración pública, garantizará la carrera funcionaria, dispondrá sus principios y asegurará la igualdad de oportunidades. Por su parte, el artículo 46 de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado No 18.575 estableció que el ingreso en calidad de titular se hará por concurso público y que la selección de los postulantes se efectuará mediante procedimientos objetivos.

128. Además, el empleo público chileno está regulado a través del Estatuto Administrativo (Decreto con Fuerza de Ley 29 de 2004)[244]. Este Estatuto dispone que el ingreso y el ascenso a los cargos de carrera en calidad de titular se hará por concurso público. Asimismo, esta norma determina que todas las personas que cumplan con los requisitos fijados en el concurso tendrán derecho a participar en igualdad de condiciones, prohibiendo todo acto de discriminación arbitraria. Estos actos son entendidos como cualquier exclusión o restricción que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo[245].

129. El Estatuto Administrativo chileno establece que los concursos son públicos. Estos consistirán en un procedimiento técnico y objetivo que se utilizará para seleccionar el personal que se propondrá a la autoridad facultada para hacer el nombramiento[246]. En los procesos de selección se mantendrá en secreto la identidad de cada candidato para efectos de la evaluación de las pruebas y otros instrumentos de selección[247]. Por último, el concurso será preparado y realizado por un comité de selección, quienes propondrán a la autoridad facultada para efectuar el nombramiento, los nombres de los candidatos que hubieren obtenido los mejores puntajes[248].

130. El empleo público en Perú está desarrollado en la Ley 30.057 de 2013 y en las diferentes directivas e instrumentos jurídicos que se han proferido para su implementación[249]. Esta norma estableció un régimen

---

[243] Real Decreto Legislativo 5/2015 Estatuto Básico del Empleado Público (artículo 59).

[244] DFL 29 de 2005 Disponible en: https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=236392

[245] DFL 29 de 2005 (artículo 17)

[246] DFL 29 de 2005 (artículo 18)

[247] DFL 29 de 2005 (artículo 19)

[248] DFL 29 de 2005 (artículo 21)

[249] Ley 30.057 de 2013 Disponible en: https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/30057.pdf

único y exclusivo tanto para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado como para las personas que se encargan de la gestión y el ejercicio de las potestades estatales[250].

131. El proceso de incorporación a los cargos de directivos públicos, servidores civiles de carrera y servidores de actividades complementarias del servicio civil del Perú se hace a través de un proceso de selección. Este proceso tiene como presupuestos los principios del mérito, competencia y transparencia, y garantiza la igualdad en el acceso a la función pública[251].

132. Finalmente, en Costa Rica, el empleo público se encuentra regulado por el Estatuto de Servicio Civil (Ley 1581 de 1953)[252]. Allí se dispone que la selección de los candidatos para servidores públicos corresponderá a la Dirección General de Servicio Civil y que tal selección se hará por medio de pruebas de idoneidad[253].

133. Encuentro que existe una tradición constitucional que opta por la igualdad en el acceso y promoción dentro del servicio público. Este denominador común reafirma que la forma como se diseñan los procesos de reclutamiento de los empleados públicos incide directamente "en la calidad de los procesos democráticos y en la capacidad del gobierno para promover y proteger el bienestar de los ciudadanos y generar y mantener un crecimiento económico inclusivo"[254].

134. También resalto que, en los países en los que se establecen cuotas para el acceso a la carrera, estas tienen como objetivo promocionar la participación de los grupos infrarrepresentados en el empleo público, como las personas en situación de discapacidad. El objetivo es aumentar la pluralidad, la diversidad y la igualdad material dentro de la conformación de la administración pública. En ningún caso se opta por mecanismos que conserven un entorno con déficits de pluralismo y diversidad.

135. En definitiva, creo que el análisis comparado demuestra que existe una tradición constitucional común de permitir que el legislador regule el acceso y ascenso dentro del empleo público. Sin embargo, esa competencia está fuertemente limitada por el principio de igualdad. Eso significa tanto la prohibición para el legislador de incluir mecanismos

---

[250] Ley 30.057 de 2013 (artículo 1)

[251] Ley 30.057 de 2013 (artículo 8)

[252] Ley 1581 de 1953 Disponible en: https://www.hacienda.go.cr/Sidovih/uploads//Archivos/Reglamentos%20de%20ley/Estatuto%20de%20Servicio%20Civil%20-%20versi%C3%B3n%202018.pdf

[253] Ley 1581 de 1953 (artículo 6)

[254] OCDE. *Recomendación del Consejo de la OCDE sobre Liderazgo y Capacidad en la Función Pública*, OCDE/LEGAL/0445.

discriminatorios que privilegien a quienes ya ocupan un cargo público como el deber de promocionar el acceso de grupos infrarrepresentados.

3.6. Conclusión: la igualdad como límite a la potestad de configuración del legislador

136. Con base en las consideraciones precedentes, concluyo que la facultad conferida al Congreso de la República para regular la carrera administrativa aparece limitada tanto por el derecho a la igualdad establecido en los artículos 13 y 53 superiores como por el principio de igualdad incorporado en el artículo 209 de la Constitución. Además, el alcance de esa limitación se define con base en el contenido constitucional de los principios del mérito y de la igualdad y del derecho de acceso a los cargos y funciones públicas.

137. A estos límites constitucionales se suman los estándares de igualdad que derivan tanto del Sistema Universal como del Sistema Interamericano de derechos humanos y los deberes internacionales de promoción de la igualdad para las mujeres u otros grupos infrarrepresentados. Finalmente, estas obligaciones constitucionales e internacionales aparecen respaldadas por las recomendaciones de otras organizaciones internacionales como la OCDE y por la forma como los Estados han articulado sus sistemas de provisión de empleo con el fin de que sean igualitarios, diversos y pluralistas.

138. Reitero que en el sistema colombiano también existe un derecho a la promoción profesional. Eso significa que el mandato que deriva del principio de igualdad de realizar concursos de méritos abiertos e igualitarios no anula el derecho del personal de carrera a buscar el ascenso. De lo que se trata es de que este último ocurra como resultado de un concurso abierto e igualitario. Como ya he indicado previamente, dentro de esa prueba, la experiencia en el servicio público puede otorgar una ventaja comparativa intrínseca para los empleados de carrera, por lo cual, no resulta constitucional que el legislador introduzca, además, un mandato general de reserva de cupos a su favor.

139. En ese marco, no puedo desconocer la existencia de una decisión que avaló la constitucionalidad de un concurso de méritos parcialmente cerrado para el caso específico de la Fiscalía General de la Nación. Sin embargo, como ya reseñé, el fundamento de esa sentencia es que, en casos concretos, específicos, condicionados y excepcionales, el legislador puede introducir reservas o cerrar parcialmente los concursos en una entidad. Para que ello ocurra válidamente, se deben satisfacer requisitos procedimentales y sustantivos. En consecuencia, estimo que el Congreso tiene la carga de: i) deliberar expresamente sobre las razones que justifican una determinada reserva de cupos o plazas dentro de una entidad, ii) justificar a favor de qué grupos infrarrepresentados opera esa medida y iii) demostrar por qué esta configuración es idónea para avanzar progresivamente en la igualdad material y el pluralismo en

la conformación del empleo público de conformidad con la jurisprudencia constitucional y las obligaciones internacionales suscritas por Colombia en materia de derechos humanos.

140. Desde luego, pienso que ese tipo de distinciones deben aparecer plenamente justificadas, operar excepcionalmente y aplicar sobre entidades específicas. De manera que, como se dispuso en la propia sentencia C-034 de 2015, esta no eliminó las premisas decisorias del precedente establecido desde el año 2002 y que han sido reiteradas en las sentencias C-097 de 2019 y C-093 de 2020. Eso significa que no suprimió, sino que confirmó la regla general que prohíbe los concursos de ascenso cerrados. En consecuencia, en ningún caso, se podría afirmar que la Corte aceptó que la excepción se convirtiera en la regla general.

141. Por el contrario, al aprobar el artículo 2 de la Ley 1960 de 2019, el legislador convirtió la excepción en la regla general para toda la carrera administrativa. De esa manera, en contra de lo concluido por la Sala Plena en la sentencia C-077 de 2021, estimo que el Congreso vulneró la obligación general de acceso igualitario y meritocrático a los cargos públicos que deriva de los artículos 13 y 125 de la Constitución, del parámetro convencional, de los tratados internacionales sobre derechos humanos y de las recomendaciones de organizaciones internacionales como la OIT y la OCDE. Mi conclusión se confirma cuando se aplica un juicio de igualdad al mandato general de concursos de méritos de ascenso parcialmente cerrados establecido en el artículo 2 de la Ley 1960 de 2019.

4. El artículo 2 de la Ley 1960 de 2019 no superaba un juicio estricto de igualdad

142. En la sentencia C-345 de 2019, la Corte Constitucional unificó los criterios, el alcance, la metodología y los parámetros del juicio integrado de igualdad. Como fue establecido por la Sala Plena, esta es la "metodología idónea para decidir demandas o casos que plantean una aparente violación al principio de igualdad"[255]. Bajo esa guía, estableceré el alcance de la disposición acusada, los sujetos comparables y el grado de intensidad del escrutinio. Asimismo, demostraré la inconstitucionalidad del mandato general para toda la carrera administrativa de realizar concursos de ascenso parcialmente cerrados establecido en el artículo 2 de la Ley 1960 de 2019.

4.1. Alcance de la disposición acusada y sujetos comparables

143. La Ley 909 de 2004 estableció la regulación general del empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública. El artículo 29 de la Ley 909 de 2004 incluía un mandato general de concursos de ingreso y ascenso de carácter abierto para todas las personas que contaran con

[255] Sentencia C-345 de 2019. Fundamento Jurídico 15.

los requisitos básicos para el desempeño de cada uno de los cargos. Esa norma no distinguía entre pruebas de ascenso o de ingreso.

144. El artículo 2 de la Ley 1960 de 2019 modificó expresamente el artículo 29 de la Ley 909 de 2004. Aquel sustituyó la regulación igualitaria de las pruebas de ingreso y promoción abiertas por una distinción entre los concursos de acceso (abiertos) y los de ascenso. En relación con estos últimos, se profirió un mandato general de concursos de ascenso parcialmente cerrados y condicionados en los que se reservó el treinta por ciento de las vacantes a proveer exclusivamente para quienes ya integran la carrera administrativa. Se trata de un mandato u orden porque su aplicación es obligatoria cuando concurren las condiciones allí establecidas.

145. Advierto que el artículo 2 de la Ley 1960 de 2019 introdujo dos distinciones. Por una parte, diferenció entre los concursos de ingreso y los concursos de ascenso. Por otra parte, al regular esta segunda forma de prueba -mediante un mandato general de concursos parcialmente cerrados y condicionados- la norma también distinguió entre los funcionarios de la carrera que optan por una vacante y las personas que no han ingresado a la carrera, pero pretenden ocupar un empleo público. Aquellos pueden concurrir por la totalidad de los cargos y gozan del beneficio de la reserva o preferencia (sobre el treinta por ciento) mientras que los demás solo pueden concurrir por las plazas restantes y una vez agotada la prelación. Debo recordar que la primera distinción es contraria a la prohibición reiterada por la Corte en la sentencia C-093 de 2020 y la segunda contraviene la prohibición ratificada por el tribunal en la sentencia C-097 de 2019.

146. Entre los sujetos que se comparan, el artículo 2 de la Ley 1960 de 2019 efectivamente establece una desigualdad porque el grupo de concurrentes que ya pertenece a la carrera administrativa tiene mayor probabilidad de resultar favorecido. Esa mayor probabilidad es inversamente proporcional a la probabilidad que tienen las personas ajenas a la carrera de acceder a un empleo público. En ambos casos, esa distorsión ocurre con independencia del resultado final que obtengan ambos grupos en la prueba porque la reserva se encuentra previamente ordenada por el legislador a favor de los primeros. Como ya indiqué, este mandato constituye una ventaja creada por el Congreso para quienes ya se encuentran en una posición favorable por pertenecer a la carrera en detrimento de quienes, en el punto de partida, tienen la pretensión de alcanzar un trabajo en el sector público.

147. La medida que se juzgaba afectó entonces el mandato de trato igual porque el criterio de comparación relevante en este tipo de casos está definido por la condición de ser *ciudadano titular del derecho de acceder a ocupar cargos públicos*. Dicho de otro modo, a pesar de las diferencias que podrían existir entre los funcionarios de la carrera que optan por una vacante y las personas que no han ingresado a la carrera,

la similitud que se desprende del criterio referido resulta en este caso de mayor relevancia.

4.2. Juicio integrado de igualdad: intensidad estricta

148. Encuentro que la perspectiva formal del problema jurídico involucraba la evaluación de una norma que: i) afectaba a grupos marginados del empleo público, ii) impactaba con significativa intensidad diferentes dimensiones del derecho y el principio de igualdad y iii) creaba un privilegio a favor de quienes ya pertenecen a la carrera administrativa.

149. En primer lugar, infiero que el sistema de cupos o reservas de vacantes exclusivas para quienes ya pertenecen a la carrera afecta directamente la pretensión de acceso al empleo público de todas las personas que no han accedido al dicho sistema. Esa afectación opera en un contexto específico de infrarrepresentación de distintos grupos (i.e. mujeres o personas en situación de discapacidad) y, bajo esa perspectiva, puede tener como resultado la afectación de grupos especialmente protegidos.

150. En segundo lugar, encuentro que la igualdad determina la regulación de la carrera administrativa y de los concursos de ascenso desde distintas dimensiones. En efecto, la configuración de la carrera y sus instrumentos está limitada por el derecho a la igualdad del artículo 13 y por el derecho concreto a la igualdad de los trabajadores del artículo 53 de la Constitución. Asimismo, el diseño del mecanismo de promoción dentro del empleo público está orientado por el principio específico de igualdad de la función administrativa del artículo 209 de la Constitución. Eso significa que la competencia atribuida al Congreso para regular los concursos de ascenso e ingreso involucra varios mandatos de igualdad que implican un menor margen de discrecionalidad legislativa y, por ende, una mayor intensidad del escrutinio de validez constitucional.

151. En tercer lugar, colijo que el mandato general de concursos parcialmente cerrados crea un privilegio sobre una porción de los empleos a proveer a favor de las personas que ya pertenecen a la carrera. Además, encuentro que ese privilegio favorece a quienes parten de una posición de ventaja en las pruebas de ascenso y no requieren de la intervención promocional del Estado.

152. En este escenario, encuentro que los tres fundamentos señalados previamente concurren para aplicar el test estricto de igualdad. Esa conclusión no solo deriva de la aplicación de las causales establecidas por la Corte para elegir ese grado de intensidad, sino que responde al criterio fijado por el tribunal para elegir la mejor manera de comprender el problema jurídico que se planteaba en torno a la constitucionalidad del artículo 2 de la Ley 1960 de 2019.

4.3. La finalidad de la medida es importante pero no imperiosa

153. Encuentro que el mandato general de concursos parcialmente cerrados con reserva de vacantes exclusiva para los funcionarios de carrera tiene el objetivo de reconocer la experiencia de quienes ya se encuentran escalafonados y estimular su ascenso dentro del organigrama público. Ambas finalidades sugieren una exaltación del mérito de quienes han estado vinculados al empleo público. Se trata, como ha señalado la jurisprudencia constitucional, de unos propósitos importantes de conformidad con el artículo 125 de la Constitución.

154. Sin embargo, me parece que la preservación del mérito de quienes pertenecen a la carrera administrativa no es una finalidad imperiosa. Como indiqué, ese objetivo opera en condiciones contextuales de desigualdad estructural. De manera que prohijar una comprensión del mérito que lo asocia exclusivamente con la pertenencia a la carrera entra en colisión con el mandato de asegurar un trato igualitario que evite toda forma de privilegio para unos cuantos. Resalto que la denominada *tiranía del mérito* consiste precisamente en privilegiar el mérito de los exitosos sin recabar en las razones por las cuales los demás no han alcanzado los mismos objetivos[256].

155. Por esa razón, indiqué que el objetivo de promocionar el mérito y la igualdad en la función pública se identifica, tanto en el derecho internacional de los derechos humanos como en el derecho comparado, con el aumento de la pluralidad, la diversidad y la participación en el sistema público de empleo. De allí que se establezcan mandatos promocionales a favor de las mujeres, se acepten cuotas para las personas en situación de discapacidad o se proteja especialmente a las víctimas del terrorismo.

156. En mi criterio, el diseño de mecanismos que reconozcan la experiencia o incentiven la cualificación de quienes realizan funciones públicas es plausible constitucionalmente. Sin embargo, no se trata solamente de que ese tipo de instrumentos deba respetar los derechos y mandatos de la propia Constitución sino de que aquellos no deben obstaculizar otros fines valiosos e imperativos; por ejemplo, la ampliación de la diversidad, el aumento del grado de pluralidad o la garantía efectiva de igualdad en el empleo público. Todavía más cuando esas barreras son contrarias al contenido del derecho a la igualdad en el acceso y ascenso al sector público de conformidad con la jurisprudencia constitucional y los instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos.

---

[256] Michael Sandel. *The tyranny of merit: what's become of the common good?* Farrar, Strauss and Giroux, New York, 2019.

157. En conclusión, la reserva de cupos exclusivos para quienes integran la carrera puede obedecer a finalidades valiosas. Sin embargo, pienso que esos objetivos no son imperiosos -en el sentido de urgentes o inaplazables constitucionalmente- y que no existen razones para perseguirlos sin considerar otros derechos y objetivos constitucionales. Por el contrario, el mandato, este sí imperioso de aumentar la igualdad en el acceso y ascenso al empleo público, puede resultar obstaculizado por las medidas que privilegian a las personas que han ingresado previamente a la carrera administrativa.

4.4. El mandato general de concursos de ascenso parcialmente cerrados no era necesario: la existencia de otros mecanismos para reconocer e incentivar al personal de carrera

158. Considero que la reserva de cupos exclusivos para los funcionarios de carrera no es el único mecanismo para reconocerles el mérito, la experiencia o estimular su promoción. En este ámbito, la Corte ha sido enfática en que el Estado puede incorporar los criterios de la experiencia, antigüedad u otros factores en etapas diferentes al concurso de ascenso o como criterios subjetivos de desempate sobre los resultados objetivos de la prueba. Ese segundo tipo de medidas cumplen las finalidades de estímulo y reconocimiento sin desvirtuar el elemento fundamental del concurso como mecanismo epistémico para valorar la competencia cognitiva de los concurrentes.

159. Asimismo, me parece que la medida que reserva una serie de cupos en los empleos públicos para los funcionarios de carrera tiene una baja idoneidad cuando se trata de estimular la preparación profesional para una competencia que, previamente, se sabe que no ocurrirá en condiciones igualitarias. En efecto, la efectiva conducencia de esta medida también es cuestionada desde la perspectiva de la eficiencia del Estado. Como indiqué previamente, no es razonable que la reserva de cupos a favor de quienes se encuentran vinculados a la carrera les estimule a ampliar su formación u obtener los mayores puntajes. Por el contrario, bajo la perspectiva de la concurrencia, **la mayor probabilidad de obtener el ascenso en virtud de la reserva de cuotas puede ser un incentivo negativo para el esfuerzo en la prueba**.

160. En conclusión, encuentro que la conducencia efectiva de la medida de reserva de cupos para estimular el estudio y la cualificación del personal ya vinculado a la carrera es muy baja. Asimismo, existen otros medios, estos sí idóneos, para reconocer la experiencia de los funcionarios escalafonados. Estos últimos no solo han sido avalados por la jurisprudencia constitucional, sino que evitan toda interferencia con la esencia igualitaria y el valor epistémico de los concursos como herramientas esenciales del sistema constitucional para la provisión del empleo.

4.5. Conclusión: el mandato general de concursos de ascenso

parcialmente cerrados es desproporcionado

161. En mi criterio, el estudio de la proporcionalidad en sentido estricto indica que la reserva del treinta por ciento de las vacantes a proveer exclusivamente a favor de los integrantes de la carrera es una medida que recae sobre los resultados. Pienso que eso significa que la persona que no tiene la condición necesaria para ser beneficiario de ese privilegio no puede contrarrestar los efectos de esa prebenda con sus propios esfuerzos. Ningún puntaje en el concurso, por alto que sea, le permitirá vencer la *carta de triunfo* que el legislador le ha entregado a quien ya pertenece a la carrera.

162. Me parece que, frente a ese privilegio ordenado por el legislador, el concursante que no pertenece a la carrera y tiene la intención de obtener un empleo público, asume la doble carga de obtener un buen resultado en la prueba y esperar la distribución de cerca de la tercera parte de las vacantes entre quienes ya ocupan un cargo de carrera. Solo después de que eso ha ocurrido, y sobre el remanente, es que el ciudadano no escalafonado puede centrar sus expectativas de ocupar un empleo público.

163. Como ya indiqué, la desproporción de las cargas sobre el concursante externo a la carrera aumenta si se consideran los elementos contextuales que son relevantes desde la perspectiva constitucional. En estos casos, a la reserva de plazas exclusiva para los integrantes de la carrera, se suma el hecho de pertenecer precisamente a un grupo infrarrepresentado dentro del universo de beneficiarios. Considero que resulta evidentemente desproporcionado que, en lugar de procurar una intervención promocional a favor de grupos que enfrentan barreras materiales y estructurales para el acceso al empleo público, el legislador favorezca a los integrantes de la carrera con una reserva de cupos de cualquier porcentaje. Esa carga también afecta a quienes cuentan con amplias credenciales de experiencia, pero no dentro del régimen de carrera, como las personas que realizan pasantías, prácticas, judicaturas o han desempeñado las funciones bajo el sistema de libre nombramiento y remoción.

164. Advierto que el carácter desproporcionado y discriminatorio de la reserva de cupos exclusivos para los empleados de carrera no desaparece por el hecho de que esta opere bajo algunas condiciones o de que las cuotas recaigan sobre el treinta por ciento de los cargos a proveer. Por una parte, cualquier interpretación de ese porcentaje como un atenuante de la discriminación no elimina esa condición. En segundo lugar, reitero que esa preferencia, por limitada que sea, va en contra del fin constitucional de aumentar el pluralismo, la diversidad y la inclusión efectiva de los grupos infrarrepresentados en el sector público. De allí que este tipo de medidas no supere ni el juicio estricto de igualdad que corresponde de conformidad con los parámetros de la Corte, ni un eventual un juicio intermedio de igualdad.

165. En consecuencia, pienso que los mandatos y principios constitucionales vinculados con el derecho de todos los ciudadanos a ingresar en condiciones de igualdad a los cargos públicos tienen un valor superior al interés de reconocer la experiencia o estimular el ascenso mediante el cierre de los concursos. Ello es así dado que existe un compromiso *iusfundamental* específico de promover la igualdad en el acceso al empleo público. Asimismo, la restricción concreta impuesta por el artículo 2 de la Ley 1960 de 2009 es particularmente grave porque reduce de manera significativa las posibilidades de un concurso universal que optimice la participación de los grupos infrarrepresentados. Con este último, por el contrario, el sacrificio de los objetivos perseguidos por la disposición sería menor dado que ello no excluye, por ejemplo, la posibilidad de que se establezca la experiencia especifica como un criterio posterior de desempate o que esta sea valore en otras fases del proceso de selección.

166. En síntesis, los beneficios que se podrían obtener de este tipo de sistemas de cuotas o reservas son dubitativos y menores en relación con la restricción cierta y presente a otros principios y valores constitucionales. De manera que, en tanto que el precepto demandado contiene unas medidas que: i) buscan el logro de objetivos importantes para la Constitución pero que no resultan imperiosos; ii) sacrifican objetivos imperiosos definidos por el estándar constitucional e internacional de igualdad, diversidad y pluralidad en el empleo público; iii) no son efectivamente conducentes para la consecución de los fines que pretenden justificarlas; iv) existen otros medios para alcanzar esos mismos objetivos sin interferir injustificadamente en el mandato de trato igual y en el principio de igualdad y v) son evidentemente desproporcionadas, considero que la Sala Plena de la Corte ha debido declarar inválida la distinción establecida en el artículo 2 de la Ley 1960 de 2019 dado que era contraria a los artículos 13 y 125 de la Constitución.

Fecha ut supra

JOSÉ FERNANDO REYES CUARTAS
Magistrado

CRITERIO UNIFICADO
"USO DE LISTAS DE ELEGIBLES PARA EMPLEOS EQUIVALENTES"

Fecha de sesión: 22 de septiembre de 2020.

La Sala Plena de la CNSC, en sesión del 22 de septiembre de 2020, aprobó el Criterio Unificado USO DE LISTAS DE ELEGIBLES PARA EMPLEOS EQUIVALENTES.

I. MARCO JURÍDICO

- Ley 909 de 2004
- Ley 1960 de 2019
- Decreto 815 de 2018

Sobre el particular, es pertinente trascribir lo contemplado en el artículo 31 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 6 de la Ley 1960 de 2019, que determina:

> "*ARTÍCULO 31. El proceso de selección comprende:*
> *1. (…)*
> *2 (…)*
> *3 (…)*
> *4 Con los resultados de las pruebas la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad contratada por delegación de aquella elaborará en estricto orden de mérito la lista de elegibles que tendrá una vigencia de dos (2) años. Con esta y en estricto orden de méritos se cubrirán las vacantes para las cuales se efectuó el concurso y las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria de concurso en la misma Entidad."*

II. PROBLEMA JURÍDICO PLANTEADO

¿Cómo determinar si un empleo es equivalente a otro para efectos del uso de listas de elegibles en la misma entidad?

III. RESPUESTA

En cumplimiento del artículo 6 de la Ley 1960 de 2019, las listas de elegibles producto de un proceso de selección se usarán para proveer vacantes definitivas de los "mismos empleos" o "empleos equivalentes", en los casos previstos en la Ley[1]

Para efecto del uso de listas se define a continuación los conceptos de "mismo empleo" y "empleo equivalente":

- **MISMO EMPLEO.**

Se entenderá por "mismos empleos", los empleos con igual denominación, código, grado, asignación básica mensual, propósito, funciones, mismos requisitos de estudio y

[1] Vacantes generadas por modificación de planta, o por las causales del artículo 41 de la Ley 909 de 2004.

experiencia reportados en la OPEC, ubicación geográfica y mismo grupo de aspirantes[2]; criterios con los que en el proceso de selección se identifica el empleo con un número de OPEC.

- **EMPLEO EQUIVALENTE.**

Se entenderá por empleos equivalentes aquellos que pertenezcan al mismo nivel jerárquico, tengan grado salarial igual, posean el mismo requisito de experiencia, sean iguales o similares en cuanto al propósito principal o funciones, requisitos de estudios y competencias comportamentales y mismo grupo de referencia[3] de los empleos de las listas de elegibles.

Para analizar si un empleo es equivalente a otro, se deberá:

PRIMERO: Revisar las listas de elegibles vigentes en la entidad para determinar si existen empleos del mismo nivel jerárquico y grado del empleo a proveer.

NOTA: Para el análisis de empleo de nivel asistencial se podrán tener en cuenta empleos de diferente denominación que correspondan a la nomenclatura general de empleos, con el mismo grado del empleo a proveer. Por ejemplo, el empleo con denominación Secretario Código 4178 Grado 14 y el empleo con denominación Auxiliar Administrativo Código 4044 Grado 14.

SEGUNDO: Identificar qué empleos de las listas de elegibles poseen los **mismos** o **similares** requisitos de estudios del empleo a proveer.

Para el análisis, según corresponda, se deberá verificar:

a. Que la formación exigida de educación primaria, secundaria o media (en cualquier modalidad) en la ficha del empleo de la lista de elegibles corresponda a la contemplada en la ficha del empleo a proveer.
b. Que para los cursos exigidos en la ficha del empleo de la lista de elegibles la temática o el área de desempeño sea igual o similar a la contemplada en la ficha del empleo a proveer y la intensidad horaria sea igual o superior.
c. Que la disciplina o disciplinas exigidas en la ficha del empleo de la lista de elegibles estén contempladas en la ficha del empleo a proveer.
d. Que el NBC o los NBC de la ficha del empleo de la lista de elegibles este contemplado en la ficha del empleo a proveer.
e. Que la disciplina o disciplinas de la ficha del empleo de la lista de elegibles pertenezca al NBC o los NBC de la ficha del empleo a proveer.

NOTA: Cuando el requisito de estudios incluya título de pregrado o aprobación de años de educación superior, según corresponda, se deberá seleccionar las listas de elegibles con empleos cuyos requisitos de estudios contienen **al menos** una disciplina o núcleo básico del conocimiento de los requisitos de estudio del empleo a proveer.

TERCERO: Verificar si los empleos de las listas de elegibles anteriormente seleccionados poseen los mismos requisitos de experiencia del empleo a proveer, en términos de tipo y tiempo de experiencia.

[2] Mismo Grupo de Aspirantes: Grupo de aspirantes a quienes se les evalúa las mismas competencias (mismo cuadernillo); y a quienes se les califica con los mismos parámetros estadísticos y el mismo ponderado (mismo sistema de calificación).
[3] Mismo Grupo de Referencia o Normativo: Grupo al que se aplica el mismo cuadernillo y se califica agrupado. Por lo tanto, es un agregado estadístico que será empleado para obtener la calificación estandarizada (usualmente basada en el cálculo de la media y desviación típica).

En caso de que los requisitos del empleo incluyan equivalencias entre estudios y experiencia, el estudio se podrá efectuar sobre la equivalencia aplicada establecida en el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales.

CUARTO: Con los empleos seleccionados anteriormente, se deberá identificar los elementos que determinan la razón de ser de cada uno de los empleos, el **propósito principal** y las **funciones esenciales**, esto es las que se relacionan directamente con el propósito.

Una vez seleccionados los elementos anteriormente descritos, se deberá revisar que la acción de al menos una (1) de las funciones o del propósito principal del empleo de la lista de elegibles contemple la misma acción de alguna de las funciones o del propósito del empleo a proveer.

Entendiéndose por "acción" la que comprende el verbo y el aspecto o aspectos sobre el que recae este, sin que esto implique exigir experiencia específica, la cual se encuentra proscrita en el ordenamiento jurídico colombiano. Por ejemplo, las funciones "proyectar actos administrativos en temas de demandas laborales" y "proyectar actos administrativos en carrera administrativa" contemplan la misma "acción" que es **proyectar actos administrativos** y por lo tanto, los dos empleos poseen funciones similares.

QUINTO: Verificar qué empleos a analizar poseen iguales o similares requisitos en cuanto a competencias comportamentales para lo cual se deberá verificar que al menos una (1) competencia comportamental común del empleo de la lista de elegibles coincida con alguna de las competencias comunes del empleo a proveer y que al menos una (1) competencia comportamental por nivel jerárquico del empleo de la lista de elegibles coincida con alguna de las competencias por nivel jerárquico del empleo a proveer.

Los empleos que hayan sido identificados como equivalentes en la planeación de los Procesos de Selección, se tratarán como un mismo grupo de referencia o grupo normativo.

El presente Criterio Unificado fue aprobado en sesión de Sala Plena de Ia CNSC celebrada el día 22 de septiembre de 2020.

FRÍDOLE BALLEN DUQUE
Presidente

Análisis Concursos modalidad ascenso y abiertos frente a Uso de listas de elegibles

Publicado por: Carlos David Rodríguez Benitez *Fecha: 19 de Abril 2022*

Equipo: Talento Humano *Tema: Talento Humano 3849*

Compartir Twittear

PROCESOS DE SELECCIÓN EN LA MODALIDAD MIXTOS (ABIERTOS Y ASCENSO) FRENTE AL USO DE LISTAS DE ELEGIBLES, ESPECIALMENTE PARA LAS VACANTES DECLARADAS DESIERTAS O QUE SURJAN CON POSTERIORIDAD A LA CONVOCATORIA DE CONCURSO MIXTO EN LA MISMA ENTIDAD, EN LOS TÉRMINOS ESTABLECIDOS EN LA LEY 1960 DE 2019.

Procesos de selección en la modalidad mixtos (Abiertos y Ascenso), al respecto hago los siguientes aportes frente al concurso cuyo acuerdo es 0252 DE 2020:

- El Acuerdo 0252 DE 2020 no es un "Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso" únicamente. Al detallar el concurso se trata de un "Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto...", es decir, que se trata de un "Concurso mixto".

Es importante recordar que los procesos de selección pueden ser (Circular No. 20191000000157 del 18 de diciembre del 2019):

- Modalidad Ascenso (Concurso Cerrado).

- Modalidad Ascenso y Abierto (Concurso Mixto).

- Modalidad Abierto (Concurso Abierto).

De igual forma, es necesario citar que, en el Acuerdo 0252 DE 2020, también se dispone en el artículo 24, el parágrafo 2:

"Los conceptos de Lista Unificada del mismo empleo (derogado por acuerdo 013 de 2021) y Lista General de Elegibles para empleo equivalente, de los que trata el Acuerdo No. CNSC 0165 de 2020 o la norma que lo modifique o sustituya, serán aplicables en este proceso de selección, según las disposiciones de esa norma."

El Acuerdo 0165 del 2020 trae las siguientes definiciones:

-Concurso mixto: Concursos de merito simultáneos para proveer vacantes ofertadas de una misma entidad a través de procesos de ascenso y abiertos.

-Lista General de Elegibles para empleo equivalente: Es el acto administrativo en el cual se agrupan en estricto orden de merito a los elegibles de empleos equivalentes, para cubrir las vacantes definitivas de estos empleos, sea que se trate de vacantes declaradas desiertas o que surjan con posterioridad a la convocatoria de concurso mixto en la misma Entidad, en los términos establecidos en la Ley 1960 de 2019.

A propósito de la Ley 1960 de 2019, en su artículo 31, determina:

"El proceso de selección comprende:

1. (...)

2 (...)

3 (...)

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

Así, las cosas, con Listas Generales de Elegibles para empleos equivalente de los concursos mixtos, se deben proveer las nuevas vacantes que se generen durante su vigencia. En este sentido el citado parágrafo 1 del artículo 24 no tendría aplicación, ya

que, como se dijo al inicio, no se trata de un "Proceso de Selección en la modalidad de Ascenso" únicamente, sino, de un Concurso mixto (Ascenso y abierto). Dicho de otra manera, el funcionario que ostenta derechos de carrera, que aspira a un ascenso de su propia entidad y que además figura en lista de elegibles, no se le puede privar de la oportunidad frente a una persona o aspirante que figure en lista de elegibles de concurso de modalidad abierto, esto desvirtuaría e iría en contra de los principios Igualdad, mérito y oportunidad a los servidores públicos con derechos de carrera administrativa y que obtienen el derecho a conformar una lista de elegibles, ya sea para mismo empleo o empleo equivalente, nuevos o que surjan con posterioridad al concurso al cual se presentaron y a conformar esas listas en estricto orden de mérito tal y como para los que se presentaron para concurso abierto tienen ese derecho.

Bogotá, D.C. martes 02 de abril de 2024.

Doctora
HELEN ORTIZ CARVAJAL
Secretaria General
Ministerio de Justicia y del Derecho.
E.S.D.

Asunto: Derecho de petición
Tema: Utilización de las listas de elegibles de ascenso de la convocatoria de Entidades del Orden Nacional 2020-2

Apreciada doctora Helen, reciba un cordial saludo.

Tenemos el gusto de dirigimos a su honorable despacho, con el fin de solicitar al Ministerio de Justicia y del Derecho, proceda con la utilización de las listas de elegibles de ascenso para proveer los cargos con códigos 2028 grado 22 y 2028 grado 21 en vacancia definitiva, lo anterior de conformidad con los siguientes fundamentos fácticos y jurídicos:

1. Con motivo de la publicación de las listas de elegibles de la convocatoria de Entidades del Orden Nacional 2020-2, se ofertaron los siguientes cargos:

EMPLEOS OFERTADOS POR EL MJD EN EL PROCESO DE SELECCIÓN ENTIDADES DEL ORDEN NACIONAL 2020-2						
	No. OPEC	**Número Interno (ID)**	**Empleo**			**DEPENDENCIA** en que el empleo fue ofertado
			Denominación	**Código**	**Grado**	
1	170249	000217	Profesional Especializado	2028	22	Secretaría General Grupo de Gestión Financiera y Contable
2	170246	000202	Profesional Especializado	2028	22	Dirección de Política Criminal y Penitenciaria
3		000199	Profesional Especializado	2028	22	Dirección de Justicia Formal Grupo de Seguimiento al Plan Decenal del Sistema de Justicia
4	170215	000198	Profesional Especializado	2028	22	Dirección de Métodos Alternativos de Solución de Conflictos Grupo de Conciliación Extrajudicial en Derecho, Arbitraje y Amigable Composición
5	170214	000191	Profesional Especializado	2028	21	Secretaría General Grupo de Servicio al Ciudadano

2. Para los anteriores cargos ofertados por el Ministerio de Justicia y del Derecho, la CNSC determinó las listas de elegibles con las siguientes resoluciones:

i) Resolución № 7777 del 13 de marzo de 2024, mediante la cual se resuelve Conformar y adoptar la Lista de Elegibles para proveer una (1) vacante del empleo denominado Profesional Especializado, Código 2028, Grado 22, identificado con el Código OPEC No. 170215, del Sistema General de Carrera Administrativa de la planta

de personal del Ministerio de Justicia y del Derecho, del Proceso de Selección Entidades del Orden Nacional 2020-2

ii) Resolución № 8415 del 15 de marzo de 2024, mediante la cual se resuelve Conformar y adoptar la Lista de Elegibles para proveer dos (2) vacantes del empleo denominado Profesional Especializado, Código 2028, Grado 22, identificado con el Código OPEC No. 170246, del Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del Ministerio de Justicia y del Derecho, del Proceso de Selección Entidades del Orden Nacional 2020-2

iii) Resolución № 8467 del 15 de marzo de 2024 mediante la cual se resuelve Conformar y adoptar la Lista de Elegibles para proveer una (1) vacante del empleo denominado Profesional Especializado, Código 2028, Grado 22, identificado con el Código OPEC No. 170249, del Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del Ministerio de Justicia y del Derecho, del Proceso de Selección Entidades del Orden Nacional 2020-2,

iv) Resolución № 7779 del 13 de marzo de 2024 por la cual se resuelve Conformar y adoptar la Lista de Elegibles para proveer una (1) vacante del empleo denominado Profesional Especializado, Código 2028, Grado 21, identificado con el Código OPEC No. 170214, del Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del Ministerio de Justicia y del Derecho, del Proceso de Selección Entidades del Orden Nacional 2020-2,

3. Actualmente en la planta global del Ministerio de Justicia y del Derecho se encuentran en vacancia definitiva los siguientes cargos con código 2028, grado 22:

ID PLANTA	TIPO CARGO	DESCRIPCIÓN SITUACION ACTUAL CARGO	TIPO PLANTA (EST-GLOBAL)	DEPENDENCIA POR DECRETO PLANTA	NIVEL	DENOMINACIÓN CARGO	CÓDIGO	GRADO	DEPENDENCIA ACTUAL
204	CARRERA ADMINISTRATIVA	Cargo ocupado mediante Encargo en VD	GLOBAL	GLOBAL	3. PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	22	DIRECCION DE DESAROLLO DEL DERECHO Y DEL ORDENAMIENTO JURIDICO
211	CARRERA ADMINISTRATIVA	Cargo ocupado mediante Encargo en VD	GLOBAL	GLOBAL	3. PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	22	DIRECCION DE JUSTICIA FORMAL
218	CARRERA ADMINISTRATIVA	Cargo ocupado mediante Encargo en VD	GLOBAL	GLOBAL	3. PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	22	DIRECCION DE JUSTICIA FORMAL
203	CARRERA ADMINISTRATIVA	Cargo ocupado mediante Encargo en VD	GLOBAL	GLOBAL	3. PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	22	DIRECCION DE JUSTICIA FORMAL
205	CARRERA ADMINISTRATIVA	Cargo ocupado mediante Encargo en VD	GLOBAL	GLOBAL	3. PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	22	DIRECCION JURIDICA

ID PLANTA	TIPO CARGO	DESCRIPCIÓN SITUACION ACTUAL CARGO	TIPO PLANTA (EST-GLOBAL)	DEPENDENCIA POR DECRETO PLANTA	NIVEL	DENOMINACIÓN CARGO	CÓDIGO	GRADO	DEPENDENCIA ACTUAL
207	CARRERA ADMINISTRATIVA	Cargo ocupado mediante Encargo en VD	GLOBAL	GLOBAL	3. PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	22	OFICINA ASESORA DE PLANEACION
208	CARRERA ADMINISTRATIVA	Cargo ocupado mediante Encargo en VD	GLOBAL	GLOBAL	3. PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	22	SECRETARIA GENERAL

195	CARRERA ADMINISTRATIVA	Cargo ocupado mediante Encargo en VD	GLOBAL	GLOBAL	3. PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	21	SECRETARIA GENERAL

4. El numeral 4º del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 6º de la Ley 1960 de 2019, establece:

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

5. Según la Resolución No. 1049 del 02 de agosto de 2021, por la cual se modifica el Manual Especifico de Funciones y Competencias laborales del Ministerio de Justicia y del Derecho, los empleos ofertados por el Ministerio en la convocatoria de Entidades del Orden Nacional 2020-2 y los empleos código 2028 grado 22 y grado 21 que se encuentran en vacancia definitiva, tienen identidad de propósito principal, identidad de funciones esenciales, requieren los mismos conocimientos básicos o esenciales, tienen identidad en las competencias comportamentales, exigen los mismos requisitos de formación académica y experiencia, y tienen identidad en las equivalencias. (Ver anexo resolución 1049 del 02 de agosto de 2021), en los casos objeto del presente derecho de petición, hay identidad de: *denominación, código, grado, asignación básica mensual, propósito, funciones, mismos requisitos de estudio, 2 experiencia reportada en la OPEC, ubicación geográfica y mismo grupo de aspirantes.*

6. La Sala Plena de Ia CNSC, en sesión del 22 de septiembre de 2020, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 4º del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 6º de la Ley 1960 de 2019, aprobó el Criterio Unificado "Uso de Listas de Elegibles para Empleos Equivalentes", en el cual se dispuso lo siguiente:

> *"(…)*
> *• MISMO EMPLEO. Se entenderá por "mismos empleos", los empleos con igual denominación, código, grado, asignación básica mensual, propósito, funciones, mismos requisitos de estudio y 1 Vacantes generadas por modificación de planta, o*

por las causales del artículo 41 de la Ley 909 de 2004. 2 experiencia reportados en la OPEC, ubicación geográfica y mismo grupo de aspirantes

2; criterios con los que en el proceso de selección se identifica el empleo con un número de OPEC.

• EMPLEO EQUIVALENTE. Se entenderá por empleos equivalentes aquellos que pertenezcan al mismo nivel jerárquico, tengan grado salarial igual, posean el mismo requisito de experiencia, sean iguales o similares en cuanto al propósito principal o funciones, requisitos de estudios y competencias comportamentales y mismo grupo de referencia de los empleos de las listas de elegibles. Para analizar si un empleo es equivalente a otro, se deberá:

Para analizar si un empleo es equivalente a otro, se deberá: PRIMERO: Revisar las listas de elegibles vigentes en la entidad para determinar si existen empleos del mismo nivel jerárquico y grado del empleo a proveer.

NOTA: Para el análisis de empleo de nivel asistencial se podrán tener en cuenta empleos de diferente denominación que correspondan a la nomenclatura general de empleos, con el mismo grado del empleo a proveer. Por ejemplo, el empleo con denominación Secretario Código 4178 Grado 14 y el empleo con denominación Auxiliar Administrativo Código 4044 Grado 14.

SEGUNDO: Identificar qué empleos de las listas de elegibles poseen los mismos o similares requisitos de estudios del empleo a proveer. Para el análisis, según corresponda, se deberá verificar:
a. Que la formación exigida de educación primaria, secundaria o media (en cualquier modalidad) en la ficha del empleo de la lista de elegibles corresponda a la contemplada en la ficha del empleo a proveer.

b. Que para los cursos exigidos en la ficha del empleo de la lista de elegibles la temática o el área de desempeño sea igual o similar a la contemplada en la ficha del empleo a proveer y la intensidad horaria sea igual o superior.

c. Que la disciplina o disciplinas exigidas en la ficha del empleo de la lista de elegibles estén contempladas en la ficha del empleo a proveer.

d. Que el NBC o los NBC de la ficha del empleo de la lista de elegibles este contemplado en la ficha del empleo a proveer.

e. Que la disciplina o disciplinas de la ficha del empleo de la lista de elegibles pertenezca al NBC o los NBC de la ficha del empleo a proveer."

Como se evidencia, con la citada resolución 1049 del 02 de agosto 2021, los cargos que se encuentran actualmente en vacancia definitiva para la denominación "Profesional Especializado código 2028, Grado 22", dentro de la planta global del Ministerio de Justicia y del Derecho, cumplen con el criterio unificado de la Comisión Nacional del Servicio Civil y con lo dispuesto en el numeral 4º del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 6º de la Ley 1960 de 2019, para que sean provistos a partir de la utilización de las listas de elegibles establecidas en las Resoluciones № 7777 del 13 de marzo de 2024, Nos.

8415 y 8467 del 15 de marzo de 2024, como quiera que se cumplen todas las exigencias legales y reglamentarias.

Así mismo debe proveerse el cargo en vacancia definitiva para la denominación Profesional Especializado código 2028, Grado 21, dentro de la planta global del Ministerio de Justicia y del Derecho, a partir de la utilización de la lista de elegibles establecida en la resolución No. 7779 del 13 de marzo de 2024 como quiera que se cumple con todas las exigencias establecidas en el criterio unificado de la Comisión Nacional del Servicio Civil y en lo dispuesto en el numeral 4º del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 6º de la Ley 1960 de 2019.

7. En sentencia T-180 de 2015, M.P. Jorge Iván Palacio Palacio la Corte Constitucional estableció que:

> *el sistema de carrera como principio constitucional es un verdadero mecanismo de protección de los derechos fundamentales, ya que garantiza el acceso al empleo público, por lo que debe realizarse en igualdad de oportunidades y de manera imparcial, evitando que fenómenos subjetivos de valoración como el clientelismo, el nepotismo o el amiguismo sean los que imperen al momento de proveer vacantes en los órganos y entidades del Estado.*

8. Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil, conformar, organizar y manejar el Banco Nacional de Listas de Elegibles; y "f*) Remitir a las entidades, de oficio o a solicitud de los respectivos nominadores, las listas de personas con las cuales se deben proveer los empleos de carrera administrativa que se encuentren vacantes definitivamente, de conformidad con la información que repose en los Bancos de Datos a que se refiere el literal anterior*" (art. 11 de la Ley 909 de 2004)

9. Omitir la utilización de la lista unificada o lista general de elegibles del concurso de ascenso para proveer los cargos nuevos o que no fueron ofertados por el Ministerio de Justicia y del Derecho en la convocatoria 2020-2, vulnera de manera injustificada y arbitraria el principio de igualdad y el derecho de ingreso a los cargos de carrera establecido en el artículo 125 de la Constitución Política de 1991: *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 la norma constitucional y el ordenamiento referenciado, no existe un criterio constitucional y legal que determine o prohíba la no utilización de las listas de elegibles de ascensos, ni que ponga en desventaja a los servidores que nos presentamos al concurso de ascenso, tampoco se encuentra norma jurídica alguna que determine un trato discriminatorio para ocupar dichos cargos por meritocracia, y ascenso en la carrera administrativa frente a los participantes en el concurso abierto.

De hecho, la Constitución en su postulado 125, es claro en establecer que el ingreso y el ascenso a los cargos de carrera, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley, y en cumplimiento de la norma magna, el legislador, en su potestad de configuración ya estableció en el numeral 4º del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 6º de la Ley 1960 de 2019 que con los resultados de las pruebas la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad contratada: i) elaborará en

estricto orden de mérito la lista de elegibles, ii) que deberán cubrir las vacantes para las cuales se efectuó el concurso y las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria del concurso en la misma Entidad y iii) que según los dispuesto por la constitución dichas listas de elegibles tienen una duración de dos años, es decir que la ley no discrimina la vigencia de las listas de elegibles del concurso abierto y de ascenso.

10. En línea con lo anterior, el artículo 6 de la Ley 1960 el cual modifica el numeral 4 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, es oportuno reiterar, que el legislador no hace ninguna discriminación o diferenciación entre listas de elegibles de concursos de ascenso o listas de elegibles de concurso abiertos, por tanto, el Ministerio de Justicia y del Derecho debe solicitar a la Comisión Nacional del Servicio Civil la conformación de la lista de elegibles una vez sean nombrados a los del primer puesto en las listas de elegibles y que tienen una situación jurídica consolidada y proceder con los concursantes de los siguientes puestos en estricto orden de meritocracia.

Así mismo en pronunciamiento la Honorable Corte Constitucional en la sentencia C-387-23 establece que:

"Respecto de la función del concurso público como garantía de cumplimiento del mérito, en la sentencia C-588 de 2009, en la cual se declaró inexequible el Acto Legislativo 01 de 2008, "por medio del cual se adiciona el artículo 125 de la Constitución Política", esta corporación afirmó que:

> *"Estrechamente vinculado al mérito se encuentra el concurso público, pues el Constituyente lo previó como un mecanismo para establecer el mérito y evitar que criterios diferentes a él sean los factores determinantes del ingreso, la permanencia y el ascenso en carrera administrativa.*
>
> *Así pues, el sistema de concurso 'como regla general regula el ingreso y el ascenso' dentro de la carrera y, por ello, 'el proceso de selección entero se dirige a comprobar las calidades académicas, la experiencia y las competencias requeridas para el desempeño de los empleos', pues solo de esta manera se da cumplimiento al precepto superior conforme al cual 'el ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes[1].*

11. En relación con la cláusula de la Comisión Nacional del Servicio Civil establecida en el acuerdo 165 de 2020, según la cual la "***Lista de Elegibles agotada para concursos de ascenso:*** *Es la lista que después de la provisión efectiva del empleo para la cual se conformó, no podrá ser utilizada para la provisión de nuevas vacantes".*

A la luz de la constitución y del ordenamiento jurídico que rige el concurso público de ingreso y ascenso a la carrera administrativa, es inconstitucional e ilegal, toda vez que, desborda sus facultades legales de administrador de la carrera administrativa,

determinado por la Corte Constitucional en Sentencia C-471 de 2013, según la cual "*que la función de administrar la carrera, que es propia y exclusiva de la CNSC, es una función administrativa y, por tanto, su ejercicio está regulado por el artículo 209 de la Constitución",* (Resaltado es nuestro), indicando con ello que no tiene potestad reguladora, de hecho, el artículo 125, no le concede dicha facultad ni al ejecutivo ni a la CNSC, sino exclusivamente al legislador.

Siguiente el hilo argumentativo, sobre la utilización de la lista de elegibles para el concurso de ascenso, en pronunciamiento del juez por medio de control de Acción de Tutela Radicado 13001 33 33 013 2023 00353 00 Accionante Lizbeth María Navarro García Accionados Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales Comisión Nacional del Servicio Civil. Tema: Uso de listas unificadas en concurso público de méritos de la DIAN. Sentencia No. 080, decidió AMPARAR los derechos fundamentales al debido proceso, a la igualdad, al mérito para el acceso a cargos públicos y el derecho al trabajo de la accionante entre otros argumentos por:

> "*En primer lugar, el artículo 125 constitucional indica como regla que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera, exceptuándose los de libre nombramiento y remoción, los de elección popular, los trabajadores oficiales y los demás que determine la Ley. Agrega que "El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes", lo que significa que, en el texto constitucional no se fija un trato diferenciado entre el ingreso y ascenso mediante concurso de méritos.*
>
> *… Por lo antes mencionado, conforme al texto constitucional y las normas que reglamentan el sistema específico de carrera administrativa de la DIAN, el principio del mérito implica que en los procedimientos de selección compiten en igualdad de condiciones las personas que desean ingresar por primera vez a la DIAN y a los empleados públicos que pretenden ascender. Luego no resulta válido que la DIAN de prevalencia a los elegibles del concurso de ingreso sobre aquellos del concurso de ascenso, bajo argumentos de planeación y necesidades institucionales."*

Existen innumerables pronunciamientos en control de tutela como tutela proferida el 19 de septiembre de 2023 por el Juzgado Décimo Administrativo del Circuito Judicial de Tunja,

12. Los que suscribimos el presente documento, nos encontramos dentro de las listas de elegibles conformadas mediante Resoluciones № 7777 del 13 de marzo de 2024, Resolución № 8415 del 15 de marzo de 2024 y Resolución № 8467 del 15 de marzo de 2024, y Resolución № 7779 del 13 de marzo de 2024 al haber superado las etapas del concurso de méritos de la Convocatoria Entidades del Orden Nacional 2020-2, por lo que, conforme a los criterios anteriormente señalados, solicitamos de manera respetuosa lo siguiente:

1. Que una vez provistos los empleos ofertados en las OPEC 170249, 170246, 170215, el Ministerio de Justicia y del Derecho solicite a la Comisión Nacional del Servicio Civil la conformación de la lista de elegibles del mismo empleo o lista general de elegibles para el empleo equivalente en relación a las 8 vacantes definitivas del empleo denominado “Profesional Especializado código 2028, Grado 22”, dentro de la planta global del Ministerio de Justicia y del Derecho, respecto a las de listas de legibles contenidas en resoluciones № 7777 del 13 de marzo de 2024, Resolución № 8415 del 15 de marzo de 2024 y Resolución № 8467 del 15 de marzo de 2024 y una vez obtenida la autorización, dar aplicación garantizando que los nombramientos en periodo de prueba se realicen en estricto orden descendente.

2. Que una vez provistos los empleos ofertados en las OPEC 170214, el Ministerio de Justicia y del Derecho solicite a la Comisión Nacional del Servicio Civil la conformación de la lista de elegibles del mismo empleo o lista general de elegibles para el empleo equivalente en relación a la única (1) vacante definitiva del empleo denominado “Profesional Especializado código 2028, Grado 21”, dentro de la planta global del Ministerio de Justicia y del Derecho, respecto a las de listas de legibles contenidas en resoluciones № 7779 del 13 de marzo de 2024, y una vez obtenida dar aplicación garantizando que los nombramientos en periodo de prueba se realicen en estricto orden descendente.

3. Se Solicita al Ministerio de Justicia y del Derecho que dé el mismo tratamiento solicitado en los numerales anteriores a todos los empleos que se encuentren en situación de vacancia definitiva en concordancia con los motivos expuestos.

Para efectos de las notificaciones respectivas, solicitamos sean enviadas a los correos institucionales de cada uno de los suscritos funcionarios.

Anexamos a esta solicitud los siguientes documentos:

1. Criterio Unificado USO DE LISTAS DE ELEGIBLES PARA EMPLEOS EQUIVALENTES.
2. Resolución 1049 del 02 de agosto 2021Cordialmente
3. Copia de las Resoluciones № 7777 13 de marzo de 2024, Resolución № 8415 15 de marzo de 2024 y Resolución № 8467 15 de marzo de 2024, Resolución No 7779 del 13 de marzo de 2024
4. Tutela Radicado 13001 33 33 013 2023 00353 00 Accionante Lizbeth María Navarro García Accionados Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales Comisión Nacional del Servicio Civil Tema Uso de listas unificadas en concurso público de méritos de la DIAN Sentencia No. 080

Por la atención prestada a este escrito, le manifestamos nuestros agradecimientos:

Cordialmente,

JESÚS ARCANGEL ALONSO GUZMAN
Profesional Especializado
Ministerio de Justicia y del Derecho.

KATERIN OREJUELA ARCIA
Profesional Especializada
Ministerio de Justicia y del Derecho

DIEGO JAVIER RIVERO GONZÁLEZ
Profesional Especializado
Ministerio de Justicia y del Derecho

ELDER HERNEY VILLAR CASTRO
Profesional Especializado
Ministerio de Justicia y del Derecho

NELSON ENRIQUE SÁNCHEZ TORRES
Profesional Especializado
Ministerio de Justicia y del Derecho

De estar de acuerdo incluir su nombre

REPÚBLICA DE COLOMBIA

CNSC Comisión Nacional del Servicio Civil

IGUALDAD, MÉRITO Y OPORTUNIDAD

RESOLUCIÓN No. CNSC - 20192120051895 DEL 22-05-2019

*"Por la cual se conforma la Lista de Elegibles para proveer **dos (2) vacantes** del empleo de carrera identificado con el código OPEC No. **17286**, denominado **Profesional Especializado**, Código **2028**, Grado **20**, del Sistema General de Carrera del **Ministerio de Justicia y del Derecho**, ofertado a través de la Convocatoria No. 428 de 2016 - Grupo de Entidades del Orden Nacional"*

EL COMISIONADO NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL,

En ejercicio de las facultades otorgadas por el numeral 4 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, en concordancia con el artículo 51 del Acuerdo No. 20161000001296 de 2016, el Acuerdo No. 555 de 2015 de la CNSC, y

CONSIDERANDO:

De conformidad con lo establecido en el artículo 125 de la Constitución Política, los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera, salvo las excepciones allí previstas, y tanto el ingreso como 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.

Por su parte, el artículo 130 Constitucional creó la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC-, como un organismo autónomo de carácter permanente de Nivel Nacional, independiente de las ramas y órganos del poder público, dotada de personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio, cuyas funciones son administrar y vigilar los sistemas de carrera administrativa, excepto los especiales de origen Constitucional.

Según lo señalado en el literal c) del artículo 11 de la Ley 909 de 2004, la CNSC tiene como función, entre otras, la de adelantar las convocatorias a concurso para el desempeño de empleos públicos de carrera, de acuerdo con los términos que establezcan la Ley y el reglamento.

En observancia de las citadas normas, la CNSC, mediante el Acuerdo No. 20161000001296 del 29 de julio de 2016, modificado por los Acuerdos Nos. 20171000000086 del 01 de junio de 2017, 20171000000096 del 14 de junio de 2017 y 20181000000986 del 30 de abril de 2018, convocó a concurso abierto de méritos para proveer definitivamente **noventa y siete (97) empleos, con ciento cincuenta y un (151) vacantes**, pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa del **Ministerio de Justicia y del Derecho**, Convocatoria No. 428 de 2016 - Grupo de Entidades del Orden Nacional.

En virtud de lo anterior, conforme a lo dispuesto en el artículo 51[1] del Acuerdo No. 20161000001296 de 2016, en concordancia con lo previsto en el numeral 4º del artículo 31[2] de la Ley 909 de 2004, una vez se adelanten todas las etapas del proceso de selección y se publiquen los resultados definitivos obtenidos por los aspirantes en cada una de las pruebas aplicadas durante el Concurso Abierto de Méritos, la Comisión Nacional del Servicio Civil procederá a conformar la Lista de Elegibles, en estricto orden de mérito.

---

1 *"ARTÍCULO 51°. CONFORMACIÓN DE LISTAS DE ELEGIBLES. La Universidad o Institución de Educación Superior que la CNSC contrate para el efecto, consolidará los resultados publicados debidamente ponderados por el valor de cada prueba dentro del total del Concurso abierto de méritos y la CNSC conformará las Listas de Elegibles para proveer las vacantes definitivas de los empleos objeto de la presente Convocatoria, con base en la información que le ha sido suministrada, y en estricto orden de mérito".*

2 *"Artículo 31. (...) 4. Listas de elegibles. Con los resultados de las pruebas la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad contratada, por delegación de aquella, elaborará en estricto orden de mérito la lista de elegibles que tendrá una vigencia de dos (2) años. Con esta y en estricto orden de mérito se cubrirán las vacantes para las cuales se efectuó el concurso".*

*"Por la cual se conforma la Lista de Elegibles para proveer **dos (2) vacantes** del empleo de carrera identificado con el código OPEC No. **17286**, denominado **Profesional Especializado**, Código **2028**, Grado **20**, del Sistema General de Carrera del **Ministerio de Justicia y del Derecho**, ofertado a través de la Convocatoria No. 428 de 2016 - Grupo de Entidades del Orden Nacional"*

Mediante Acuerdo No. 555 del 10 de septiembre de 2015 se dispuso que es función de los Despachos de los Comisionados proferir los actos administrativos mediante los cuales se conforman y adoptan las Listas de Elegibles, para garantizar la correcta aplicación del mérito, durante los procesos de selección, de conformidad con los asuntos y competencias asignadas por la Sala a cada Despacho.

En mérito de lo expuesto este Despacho,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- Conformar la Lista de Elegibles para proveer **dos (2) vacantes** del empleo de carrera denominado **Profesional Especializado**, Código **2028**, Grado **20**, del **Ministerio de Justicia y del Derecho**, ofertado a través de la Convocatoria N° 428 de 2016, bajo el código OPEC No. **17286**, así:

Posición	Tipo Documento	Documento	Nombres	Apellidos	Puntaje
1	CC	11346502	LUIS ALEJANDRO	ALFONSO RODRIGUEZ	75,07
2	CC	35411565	ALBA LUZ DEL ROCÍO	RÍOS SÁNCHEZ	74,21
3	CC	52737435	YEIMY LORENA	TORRES VARGAS	73,84
4	CC	91532566	JOSE LUIS	RAMIREZ RODRIGUEZ	72,71
5	CC	43252470	MARIA TERESITA	FRANCO GALLEGO	71,02
6	CC	52882007	LAURA CRISTINA AMARANTA	MEDINA CARRILLO	70,64
7	CC	80821457	LUIS CARLOS	BELTRAN ROJAS	70,49
8	CC	79709902	ALVARO	ARDILA MORA	70,39
9	CC	52711376	DIALA PATRICIA	CASTILLA ABUCHAIBE	67,66
10	CC	52786428	DIANA MARIA	LESMES HURTADO	67,46
11	CC	4178528	CARLOS ALBERTO	LOPEZ LASPRILLA	67,05
12	CC	1056688169	GENNY CAROLINA	ORTEGA QUINTERO	62,07
13	CC	1098605824	LEYLA SUSANA	RINCON MANTILLA	60,48

ARTÍCULO SEGUNDO.- Los aspirantes que sean nombrados con base en la Lista de Elegibles de que trata la presente Resolución, deberán cumplir con los requisitos exigidos para el empleo, de acuerdo con lo establecido en la Convocatoria No. 428 de 2016 - Grupo de Entidades del Orden Nacional, los cuales serán acreditados al momento de tomar posesión del mismo.

PARÁGRAFO: Corresponde a la Entidad Nominadora, antes de efectuar el nombramiento o dar posesión, verificar el cumplimiento de los requisitos y calidades de las personas designadas para el desempeño de los empleos[3].

ARTÍCULO TERCERO.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 del Decreto Ley No. 760 de 2005, dentro de los cinco (5) días siguientes a la publicación de la Lista de Elegibles, la Comisión de Personal de la entidad u organismo interesado en el proceso de selección o concurso, podrá solicitar a la CNSC la exclusión de la Lista de Elegibles de la persona o personas que figuren en ella, cuando haya comprobado cualquiera de los siguientes hechos:

- Fue admitida al concurso sin reunir los requisitos exigidos en la Convocatoria.
- Aportó documentos falsos o adulterados para su inscripción.
- No superó las pruebas del concurso.
- Fue suplantada por otra persona para la presentación de las pruebas previstas en el concurso.
- Conoció con anticipación las pruebas aplicadas.
- Realizó acciones para cometer fraude en el concurso.

PARÁGRAFO: Cuando la Comisión de Personal encuentre que se configura alguna de las causales descritas en el presente artículo, deberá motivar la solicitud de exclusión, misma que presentará dentro

[3] Artículos Nos. 2.2.5.4.2, 2.2.5.7.4 y 2.2.5.7.6 del Decreto 1083 de 2015 y el artículo 2.2.5.1.5 del Decreto 648 de 2017, en concordancia con los artículos 4° y 5° de la Ley 190 de 1995.

del término estipulado, exclusivamente a través del Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad -SIMO-.

ARTÍCULO CUARTO.- En virtud del artículo 15 del Decreto Ley 760 de 2005, la Comisión Nacional del Servicio Civil, de oficio o a petición de parte, podrá excluir de la Lista de Elegibles al participante en el concurso o proceso de selección, cuando compruebe que su inclusión obedeció a error aritmético; también podrá ser modificada por la misma autoridad, adicionándola con una o más personas, o reubicándola cuando compruebe que hubo error, casos para los cuales se expedirá el respectivo acto administrativo modificatorio.

ARTÍCULO QUINTO.- Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha en que la Lista de Elegibles quede en firme, con base en los resultados del proceso de selección y en estricto orden de mérito, deberá producirse por parte del Nominador de la entidad, el nombramiento en período de prueba, en razón al número de vacantes ofertadas.

ARTÍCULO SEXTO.- La Lista de Elegibles conformada a través del presente Acto Administrativo tendrá una vigencia de dos (2) años, contados a partir de la fecha de su firmeza, conforme a lo establecido en el artículo 58 del Acuerdo No. 20161000001296 de 2016.

ARTÍCULO SÉPTIMO.- Publicar el presente Acto Administrativo en la página web www.cnsc.gov.co, de conformidad con lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 33 de la Ley 909 de 2004.

ARTÍCULO OCTAVO.- La presente Resolución rige a partir de la fecha de su firmeza y contra la misma no procede recurso alguno.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE
Dada en Bogotá D. C. el 22 de mayo de 2019

FRIDOLE BALLÉN DUQUE
Comisionado

Elaboró: Leidy Marcela Caro García/Mauricio Valero/ Nicolás Mejía
Revisó: Clara Cecilia Pardo Ibagón
Irma Ruiz Martínez

MÓDULO 4:

Listas de elegibles como producto de la realización de un concurso de méritos

Comenzar >

0:00 / 0:09

0:08 / 0:51

Concepto:

La Lista de elegibles se entiende como el acto administrativo que conforma y adopta la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) para proveer las vacantes definitivas de los empleos de carrera administrativa. Esta se configura a partir de los resultados obtenidos en el proceso de selección, con el fin que los elegibles meritorios puedan adquirir titularidad sobre estos.

Un elegible es todo aquel concursante que se encuentra en la lista de elegibles vigente, conformada y adoptada por la CNSC para proveer las vacantes definitivas de los empleos de carrera administrativa.

Para tener en cuenta

De conformidad con el inciso 4 del Artículo 31 de la Ley 909 de 2004, las Listas de elegibles tienen una vigencia de **dos (2) años.**

Conformación y uso de Listas de elegibles

La conformación y uso de Listas de elegibles se encuentra regulada por la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 y el Acuerdo 0165 de 2020. De conformidad con esta norma, se debe tener en cuenta:

A Conformación y adopción de Listas de elegibles: de conformidad con las disposiciones del numeral 4 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 6 de la Ley 1960 de 2019, la CNSC conformará y adoptará, en estricto orden de mérito, las Listas de elegibles para proveer las vacantes definitivas de los empleos ofertados en el proceso de selección, con base en la información de los resultados definitivos registrados en SIMO para cada una de las pruebas aplicadas.

B Publicación de la lista: a partir de la fecha que disponga la CNSC, se publicarán oficialmente en el sitio web www.cnsc.gov.co, enlace Banco Nacional de Listas de elegibles (BNLE), los actos administrativos que conforman y adoptan las Listas de elegibles de los empleos ofertados en el presente proceso de selección.

C Proceso de exclusión de integrantes de la lista: en los términos del artículo 14 del Decreto Ley 760 de 2005, dentro de los cinco (5) días siguientes a la publicación de una lista de elegibles, la Comisión de Personal de la entidad para la cual se realizó el proceso de selección, podrá (exclusivamente a través del SIMO u otro sistema que se disponga para tal fin) solicitar a la CNSC, de manera motivada, la exclusión de una o varios integrantes que hagan parte de ella, cuando se haya comprobado cualquiera de los hechos a los que se refiere el precitado artículo.

Para lo cual se debe tener presente lo siguiente:

0:06 / 2:15

A Si la Comisión de Personal solicita exclusión de integrantes de la lista de elegibles:

a. Inicio de actuaciones administrativas.

una vez recibida la solicitud de exclusión por parte de la Comisión de Personal de la entidad participante en el proceso de selección acorde con los requisitos señalados en el Decreto Ley 760 de 2005, la CNSC iniciará la actuación administrativa correspondiente y comunicará por escrito al interesado para que pueda intervenir en la misma.

b. La lista de elegibles puede cobrar firmeza individual.

Es decir, para algunos integrantes de la misma y no para todos, acorde con lo señalado en el Criterio Unificado del 12 de julio de 2018, proferido por la Sala Plena de la CNSC.

B Si la Comisión de Personal NO solicita exclusión de integrantes de la lista:

a. La lista de elegibles cobra firmeza total.

La firmeza total de una lista de elegibles se produce cuando la misma tiene plenos efectos jurídicos para quienes la integran, según lo establecido en el Acuerdo 0165 de 2020.

b. Envío de la lista en firme

Conforme a lo señalado en el artículo 2.2.6.21 del Decreto 1083 de 2015, la CNSC enviará copia de la lista al jefe de la entidad para la cual se realizó el concurso. Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al envío de esta y en estricto orden de mérito, se debe producir el nombramiento en periodo de prueba en el empleo objeto del concurso. Este no podrá ser provisto bajo ninguna otra modalidad, una vez recibida la lista de elegibles.

c. Comunicación de nombramiento en período de prueba al elegible.

Conforme a lo señalado en el artículo 2.2.5.1.6 del Decreto 1083 de 2015, el acto administrativo de nombramiento en periodo de prueba se comunicará al interesado por escrito, a través de medios físicos o electrónicos.

0:03 / 1:29

0:01 / 0:53

En la respectiva notificación le indicará que cuenta con el término de diez (10) días hábiles para manifestar su aceptación o rechazo:

A Cuando el elegible acepta el nombramiento en periodo de prueba:

1.

Aceptado el nombramiento, la persona designada deberá tomar posesión del empleo dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, de acuerdo con el artículo 2.2.5.1.7 del Decreto 1083 de 2015.

2.

El término para tomar posesión podrá prorrogarse por escrito hasta por noventa días (90) hábiles más, si el designado no residiere en el lugar de ubicación del empleo o por causa justificada a juicio de la autoridad nominadora, según el artículo 2.2.5.1.7 del Decreto 1083 de 2015.

B Cuando el elegible no acepta el nombramiento en periodo de prueba o no toma posesión en el plazo señalado por Ley:

1.

La entidad nominadora deberá derogar el acto administrativo de nombramiento en periodo de prueba, cuando la persona designada no manifiesta la aceptación del nombramiento, no acepta, o no toma posesión del empleo dentro de los plazos señalados en la Constitución o en la Ley, como lo señala el artículo 2.2.5.1.12 del Decreto 1083 de 2015.

2.

La entidad deberá reportar a la CNSC las novedades que se presenten en relación con los nombramientos en periodo de prueba, posesiones, derogatorias, revocatorias o aceptaciones de renuncia que puedan afectar el orden de provisión y el uso de las listas. Para esto contarán con un término máximo de cinco (5) días hábiles contados a partir de la ocurrencia de la novedad, según el artículo 6º del Acuerdo 0165 de 2020.

3.

Reportada la novedad, corresponde a la CNSC autorizar a la entidad el uso de las Listas de elegibles.

4.

La CNSC, mediante oficio, autoriza el uso de las listas y remite a la entidad la información de los elegibles, en orden de mérito, con los cuales se deberá producir la provisión del empleo.

Uso de Listas de Elegibles

El uso de las Listas de elegibles se debe entender como el trámite para la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa que se encuentran vacantes en una entidad. Durante su vigencia, dichas listas deberán ser usadas cuando suceda alguno de los siguientes eventos:

1. **Cuando el elegible nombrado no acepte el nombramiento o no se posesione en el empleo:**

La entidad deberá emitir el acto administrativo de derogatoria de nombramiento y remitirlo a la CNSC, a efectos de proceder al uso de listas con el elegible que por mérito le asista el derecho. Este uso no representa costo alguno para la entidad.

0:03 / 0:47

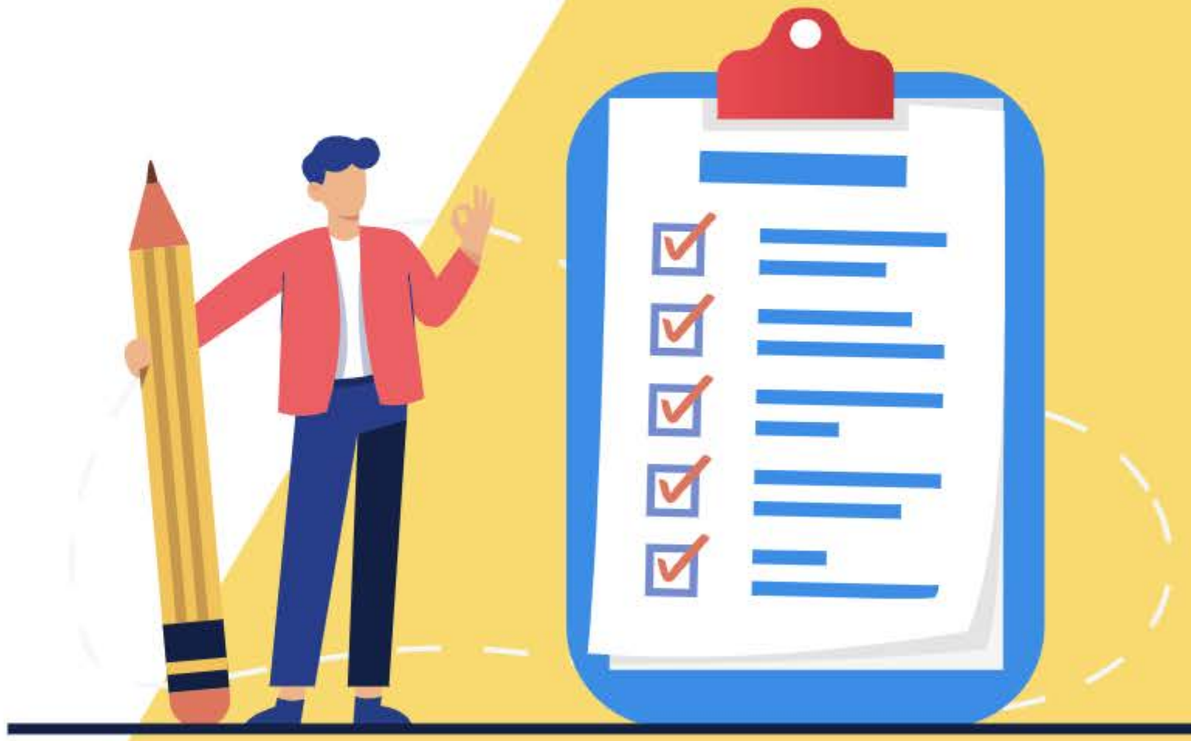
Uso de Listas de Elegibles

2. Cuando el nombramiento en periodo de prueba recae sobre un elegible que no reúne los requisitos mínimos del empleo:

El artículo 2.2.5.1.13 del Decreto 1083 de 2015 señala que cuando el nombramiento recaiga en una persona que no reúna los requisitos señalados para el desempeño del empleo, la autoridad nominadora habrá de revocar el acto administrativo de nombramiento y la administración habrá de proceder conforme a los artículos 5 de la Ley 190 de 1995, 18 del Decreto Ley 760 de 2005 y el CPACA.

La entidad deberá emitir el acto administrativo de revocatoria de nombramiento y remitirlo a la CNSC, a efectos de proceder al uso de listas con el elegible que por mérito le asista el derecho. Este uso no representa costo alguno para la entidad.

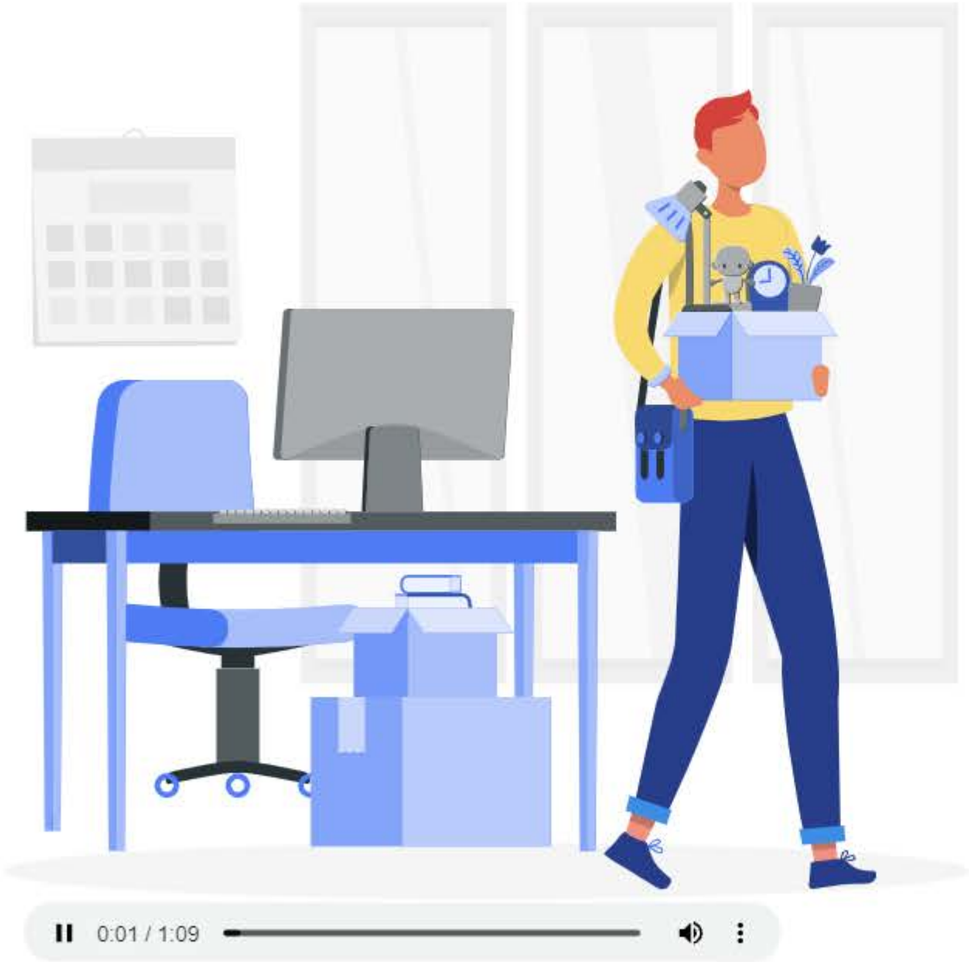
0:00 / 1:35



Para tener en cuenta

El Artículo 2.2.5.1.13 del Decreto 1083 de 2015 señala que cuando el nombramiento recaiga en una persona que no reúna los requisitos señalados para el desempeño del empleo, la autoridad nominadora habrá de revocar el acto administrativo de nombramiento y la administración habrá de proceder conforme al artículo 5 de la Ley 190 de 1995 y la Ley 1437 de 2008.

Uso de Listas de Elegibles



3. Cuando el elegible renuncie durante el periodo de prueba:

La entidad deberá emitir el acto administrativo de aceptación de renuncia y remitirlo a la CNSC, a efectos de proceder al uso de listas con el elegible que por mérito le asista el derecho. Este uso no representa costo alguno para la entidad.

4. Cuando el elegible no supere el periodo de prueba:

Si el elegible nombrado obtiene calificación no satisfactoria en la Evaluación del Desempeño Laboral (EDL) de su periodo de prueba, y una vez esta calificación se encuentre en firme, su nombramiento deberá ser declarado insubsistente por resolución motivada del nominador.

Contra la declaratoria de insubsistencia puede interponerse recurso de reposición por el afectado.

En firme la insubsistencia, esta debe remitirse a la CNSC, a efectos de proceder al uso de listas con el elegible que por mérito le asista el derecho. Este uso no representa costo alguno para la entidad.

Uso de Listas de Elegibles

5. Cuando se configure alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 y se genere la vacancia definitiva de un empleo provisto mediante la lista de elegibles conformada en virtud del respectivo concurso de méritos:

La entidad deberá validar la causal de retiro y emitir el respectivo acto administrativo. Este deberá ser remitido a la CNSC, para efectos de proceder al uso de listas con el elegible que por mérito le asista el derecho. Según la Resolución 0552 del 21 de marzo de 2014, este uso representa costo para la entidad.

0:01 / 1:35

Para tener en cuenta

El artículo 41 de la Ley 909 de 2004 establece como causales de retiro del servicio, entre otras: Por renuncia, por retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez, por invalidez absoluta, por edad de retiro forzoso, por restitución, por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono, por orden judicial, por muerte y las demás que determine la Ley.

Cuando se configure alguna causal de retiro consagrada en el Artículo 41 de la Ley 909 de 2004, y el Servidor se encuentra en período de prueba, este uso no representa costo alguno para la entidad.

Uso de Listas de Elegibles

6. Cuando, durante su vigencia, se generen nuevas vacantes del "mismo empleo" o de "empleos equivalentes" en la misma entidad:

El Gobierno Nacional expidió la Ley 1960 de 2019 y, acatando lo allí dispuesto, la CNSC, el 16 de enero de 2020, profirió el Criterio Unificado "Uso de Listas de elegibles en el contexto de la Ley 1960 del 27 de junio de 2019" el cual señala, que:

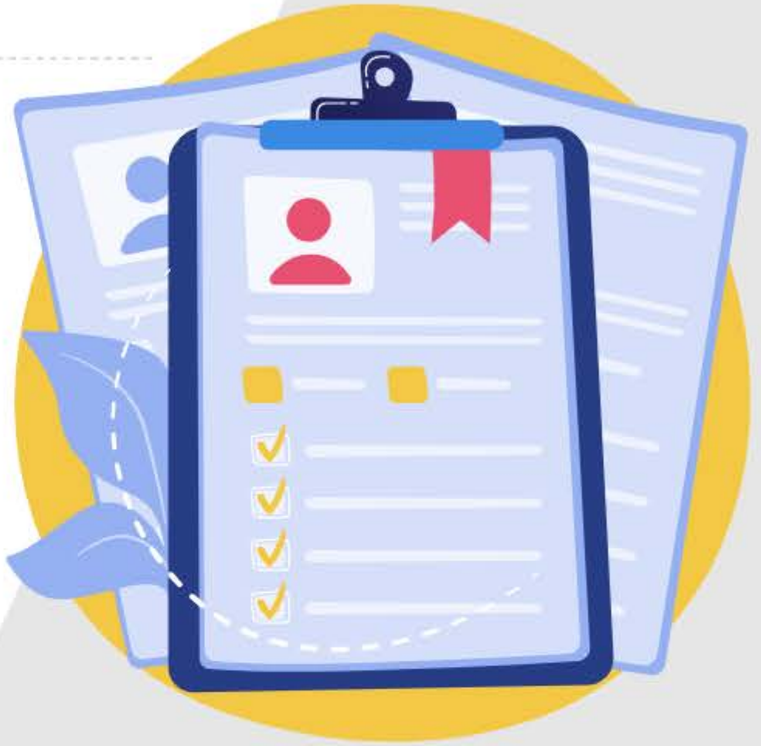
"(…) las Listas de elegibles conformadas por la CNSC y aquellas que sean expedidas en el marco de los procesos de selección aprobados con anterioridad al 27 de junio de 2019, deberán usarse durante su vigencia para proveer las vacantes de los empleos que integraron la Oferta Pública de Empleos de Carrera -OPEC- de la respectiva convocatoria y para cubrir nuevas vacantes que se generen con posterioridad y que correspondan a los "mismos empleos" .

Uso de Listas de Elegibles

En los procesos de selección aprobados con posterioridad al 27 de junio de 2019, las Listas de elegibles se deberán usar para proveer las vacantes que integraron la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) de la respectiva convocatoria y para cubrir nuevas vacantes de los "mismos empleos" o vacantes en cargos de “empleos equivalentes”, conforme a su vigencia.

La autorización de uso de lista para la provisión de nuevas vacantes del “mismo empleo” o de “empleos equivalentes” pertenecientes a la entidad participante del proceso de selección, según la Resolución 0552 del 21 de marzo de 2014, representan un costo para la entidad.

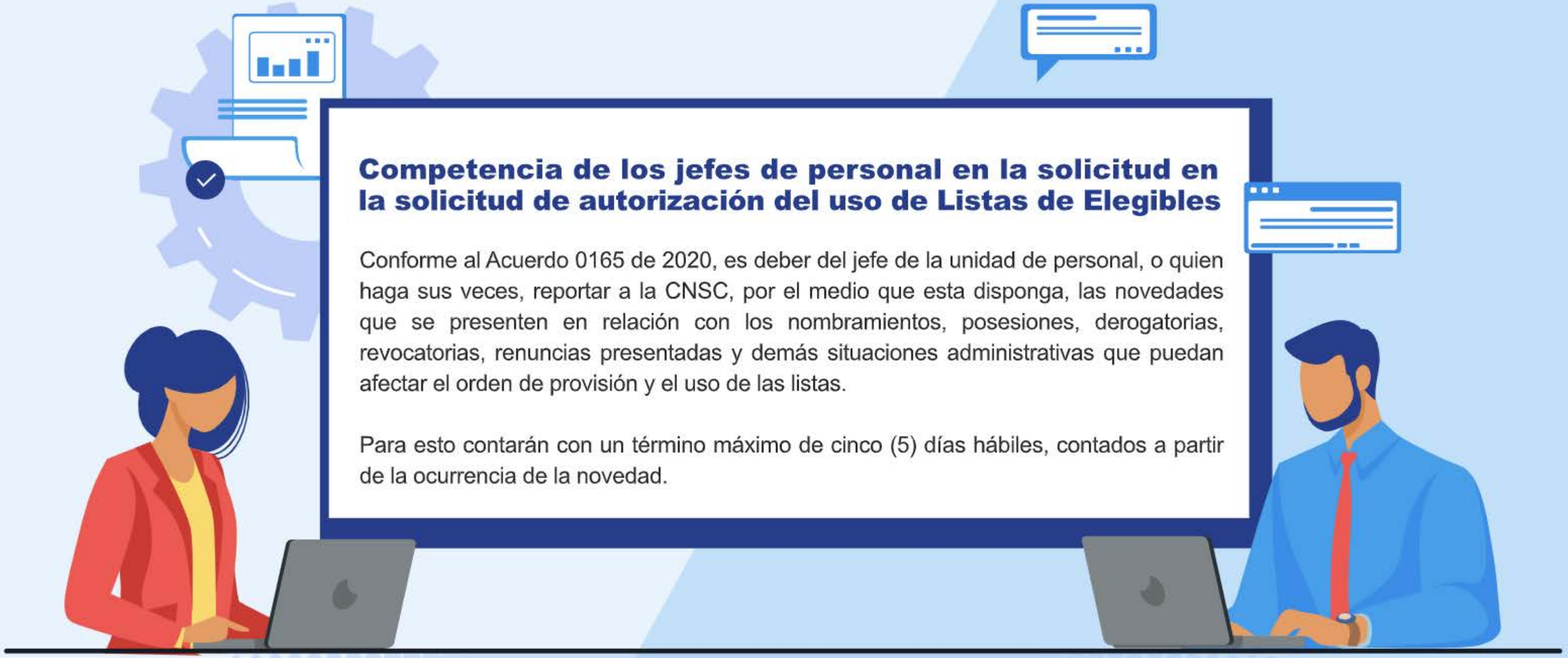
0:01 / 1:37



Para tener en cuenta

Mismo empleo: aquel con igual denominación, código, grado, asignación básica mensual, propósito, funciones, requisitos de estudio y experiencia reportados en la OPEC, ubicación geográfica y mismo grupo de aspirantes; criterios con los que en el proceso de selección identifica el empleo con un número de OPEC.

Empleo equivalente: se entenderán por empleos equivalentes a aquellos que pertenezcan al mismo nivel jerárquico, tengan grados salariales iguales, posean el mismo requisito de experiencia, sean iguales o similares en cuanto al propósito principal o funciones, requisitos de estudio y competencias comportamentales y mismo grupo de referencia de los empleos de las Listas de elegibles.



Competencia de los jefes de personal en la solicitud en la solicitud de autorización del uso de Listas de Elegibles

Conforme al Acuerdo 0165 de 2020, es deber del jefe de la unidad de personal, o quien haga sus veces, reportar a la CNSC, por el medio que esta disponga, las novedades que se presenten en relación con los nombramientos, posesiones, derogatorias, revocatorias, renuncias presentadas y demás situaciones administrativas que puedan afectar el orden de provisión y el uso de las listas.

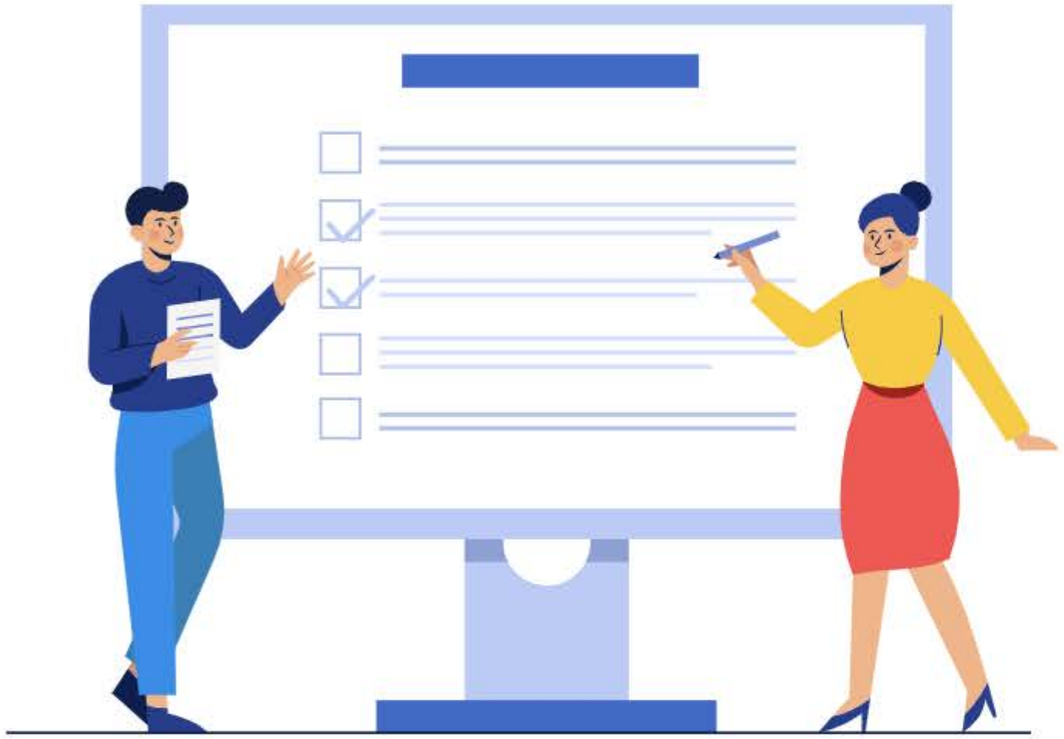
Para esto contarán con un término máximo de cinco (5) días hábiles, contados a partir de la ocurrencia de la novedad.

Competencia de la CNSC en la autorización del uso de listas de elegibles

Una vez radicadas las novedades presentadas en la provisión del empleo en relación con los nombramientos, posesiones, derogatorias, revocatorias, aceptaciones de renuncia y demás situaciones administrativas, es competencia de la CNSC validar los documentos remitidos por el jefe de la unidad de personal, o quien haga sus veces.

Este también debe efectuar el estudio técnico correspondiente, a fin de autorizar el uso de la lista con el siguiente elegible que por mérito le asista el derecho.

0:01 / 0:40



0:02 / 1:51

Situaciones que se pueden presentar durante el estudio técnico para la autorización del uso de Listas de Elegibles

Durante el estudio técnico de viabilidad de uso directo de lista de elegibles, previo agotamiento de los tres (3) primeros órdenes de provisión de que trata el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015, se pueden presentar las siguientes situaciones:

A Que sea viable hacer uso directo de la lista con el siguiente elegible en orden de mérito.

B Que la lista se encuentre agotada. Esto sucede cuando en una lista ha sido autorizado el uso de la totalidad de elegibles de la misma.

C Que la lista se encuentre vencida. Esto sucede cuando la vacante definitiva del empleo se genera superado el término de vigencia de la lista de elegibles, por lo que no es viable autorizar el uso de la misma.

Para tener en cuenta

El artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015 estipula que los tres (3) primeros ordenes de Provisión de Empleo son: 1. Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial. 2. Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley 387 de 1997, una vez impartida la orden por la CNSC. 3. Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente decreto y de acuerdo con lo ordenado por la CNSC.

Remisión de Listas de Elegibles para la Provisión de Empleos Temporales

La Ley 909 de 2004 señala que "Quienes prestan servicios personales remunerados, con vinculación legal y reglamentaria, en los organismos y entidades de la administración pública, conforman la función pública". Dentro de los empleos que hacen parte de la función pública, se encuentran los empleos temporales, lo cuales son creados para el ejercicio de las funciones previstas en el artículo 21 de la Ley 909 de 2004, así:

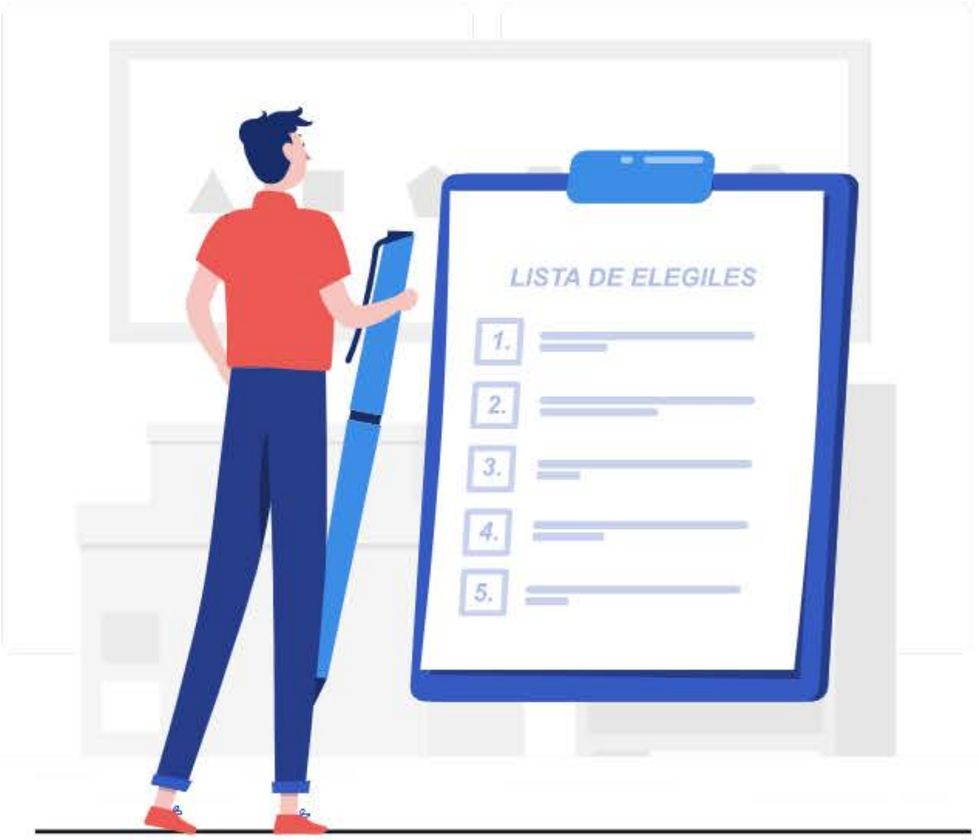
A Cumplir funciones que no realiza el personal de planta por no formar parte de las actividades permanentes de la administración;

B Desarrollar programas o proyectos de duración determinada;

C Suplir necesidades de personal por sobrecarga de trabajo, determinada por hechos excepcionales;

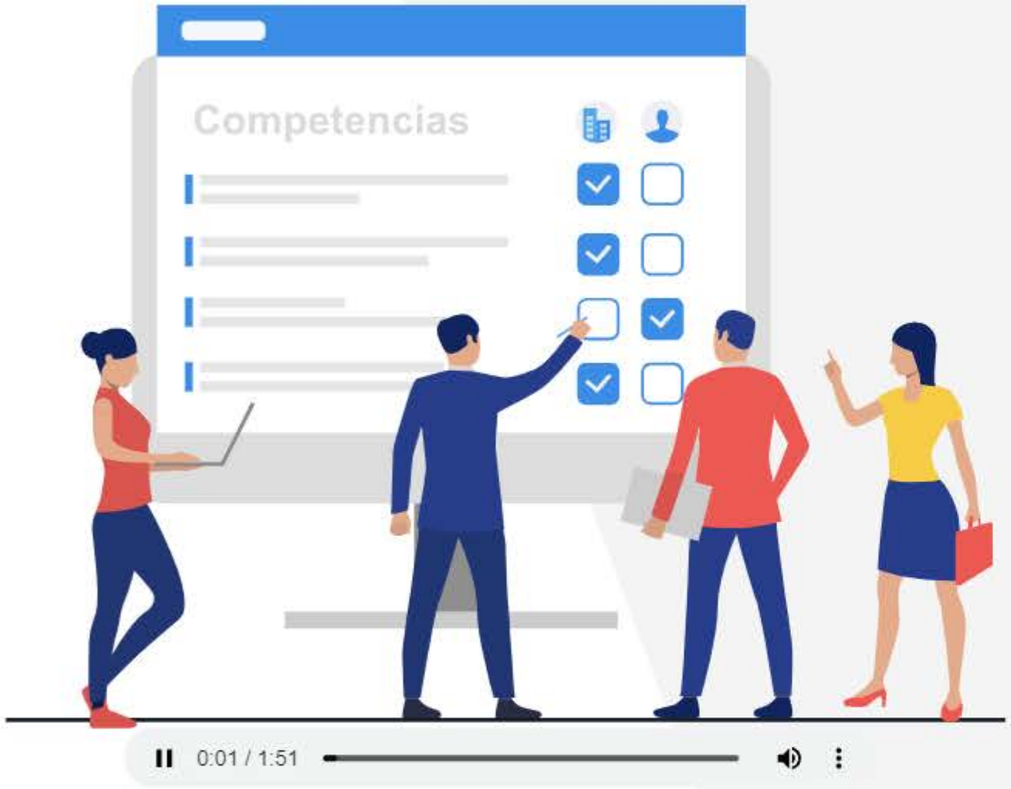
D Desarrollar labores de consultoría y asesoría institucional de duración total, no superior a doce (12) meses y que guarde relación directa con el objeto y la naturaleza de la institución.

0:01 / 1:25



Para tener en cuenta

Los empleos temporales deberán sujetarse a la nomenclatura y clasificación de cargos vigentes para cada entidad y a las disposiciones relacionadas con la elaboración del plan de empleos, diseño y reforma de plantas de que trata la Ley 909 de 2004.



Competencia de la CNSC y de los jefes de personal en la provisión de Empleos Temporales

Los jefes de personal, o quienes hagan sus veces en las entidades que tengan empleos temporales en sus plantas de personal, deberán solicitar a la CNSC las Listas de elegibles que hagan parte del Banco Nacional de Listas de Elegibles (BNLE) .

Las Listas de elegibles deben corresponder a la misma **denominación, código, asignación básica** y, conforme a la Circular No. 20181000000107 del 2018, al mismo **Núcleo Básico de Conocimiento (NBC)** del empleo temporal a proveer.

Si la CNSC determina que no existen Listas de elegibles vigentes en el BNLE que presenten los precitados elementos, las entidades deberán proveer los empleos temporales con empleados de carrera de la respectiva entidad bajo la figura del encargo.

Para tener en cuenta

Para la provisión de Empleos Temporales, el tomar posesión en un empleo temporal, efectuado con base en una lista de elegibles, no causa el retiro del elegible de esta misma. Si posterior a la verificación del cumplimiento de los requisitos para el desempeño del empleo temporal, no existe servidor a encargar, la entidad deberá adelantar un proceso de selección público para proveer dichos cargos. Lo anterior conforme a lo esgrimido en la Sentencia C-288 de 2014 y lo dispuesto en el artículo 2.2.5.3.5 del Decreto 1083 de 2015.

Remisión de Listas de Elegibles en la Provisión de Empleos Temporales. Marco Normativo

El uso de Listas de elegibles en la Provisión de Empleos Temporales se encuentra regulada por la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017, y la Sentencia C-288 de 2014 .

Para todo ello se debe examinar:

- **Ley 909 de 2004:** artículo 1 y artículo 21
- **Sentencia C-288 de 2014**
- **Decreto 1083 de 2015:** artículo 2.2.1.1.1, artículo 2.2.1.1.2, artículo 2.2.1.1.4, artículo 2.2.5.3.5

0:03 / 0:59

¿Si el elegible que ocupa posición meritoria no acepta el nombramiento en periodo de prueba, es deber de la entidad efectuar el nombramiento en periodo de prueba del siguiente elegible en orden del mérito?

Verdadero

Falso

¡La respuesta es FALSO!

La entidad deberá emitir el acto administrativo de derogatoria de nombramiento y remitirlo a la CNSC a efectos de proceder al uso de listas con el elegible que por mérito le asista el derecho.

0:02 / 0:15

¿Es deber del jefe de la unidad de personal, o quien haga sus veces, reportar a la CNSC los nombramientos, posesiones, derogatorias, revocatorias, renuncias presentadas y demás situaciones administrativas que puedan afectar el orden de provisión y el uso de las listas una vez se supere el periodo de prueba?

Verdadero

Falso

¡La respuesta es FALSO!

Conforme al Acuerdo 0165 de 2020, es deber del jefe de la unidad de personal, o quien haga sus veces reportar a la CNSC, por el medio que esta disponga, las novedades que se presenten en relación con los nombramientos, posesiones, derogatorias, revocatorias, renuncias presentadas y demás situaciones administrativas que puedan afectar el orden de provisión y el uso de las listas, para lo cual contarán con un término máximo de cinco (5) días hábiles contados a partir de la ocurrencia de la novedad.

0:02 / 0:37

¿Para la provisión de empleos temporales, las Listas de elegibles remitidas por la CNSC deben corresponder a la misma denominación, código, asignación básica y mismo Núcleo Básico de Conocimiento (NBC) del empleo temporal a proveer?

Verdadero

Falso

¡La respuesta es VERDADERO!

Las Listas de elegibles deben corresponder a la misma denominación, código, asignación básica y, conforme a la Circular Nro. 20181000000107 del 2018, al mismo Núcleo Básico de Conocimiento (NBC) del empleo temporal a proveer.

0:01 / 0:23

FELICITACIONES

Ha completado el módulo

4 Listas de elegibles como producto de la realización de un concurso de méritos

No olvide descargar el contenido del curso y las lecturas recomendadas para su estudio

Continúe con las actividades de evaluación cerrando esta ventana

0:18 / 0:18

Al responder cite este número
MJD-OFI24-0014629-GGH-40000

Bogotá D.C., 17 de abril de 2024

Señores
JESUS ARCANGEL ALONSO GUZMAN
jesus.alonso@minjusticia.gov.co
KATERINE OREJUELA ARCIA
katerine.orejuela@minjusticia.gov.co
DIEGO JAVIER RIVERO GONZÁLEZ
diego.rivero@minjusticia.gov.co
ELDER HERNEY VILLAR CASTRO
elder.villar@minjusticia.gov.co
NELSON ENRIQUE SÁNCHEZ TORRES
nelson.sanchez@minjusticia.gov.co
ASEDJUSTICIA

Contraseña:s17myOpjwG

Asunto: Derecho de petición - Utilización de las listas de elegibles de ascenso de la convocatoria de Entidades del Orden Nacional 2020-2

Respetados señores,

En atención al oficio fechado el 2 de abril de 2024, con radicado MJD-EXT24-0017453 del 3 de abril de 2024, mediante el cual solicitan la utilización de las listas de elegibles de ascenso para proveer algunos cargos en vacancia definitiva.

Sobre el particular, cordialmente informamos que una vez provistos los empleos ofertados en el "*Proceso de Selección No. 1535 de 2020 – Entidades del Orden Nacional 2020-2*" se solicitará a la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC- la autorización del uso de listas de elegibles para las vacantes que en su momento se encuentren disponibles, con fundamento en el Acuerdo No. 0165 de 2020, que establece:

> *"**ARTICULO 9º. Autorización del uso de Listas de Elegibles**. Corresponde a la CNSC autorizar a la entidad, el uso de las listas de elegibles.".*

No obstante, se elevó la correspondiente consulta a la CNSC sobre el uso de listas de elegibles en periodo de prueba en ascenso.

Por último, respetado ciudadano lo invitamos a calificar la atención brindada por el Ministerio de justicia y del Derecho ingresando al siguiente link:
https://www.minjusticia.gov.co/servicio-al-ciudadano/encuesta-de-percepci%C3%B3n-sobre-pqrd

Atentamente,

Firmado digitalmente por:
HELEN ORTIZ CARVAJAL
Secretaria General
Fecha: 2024.04.17 17:19:26 -05:00

Elaboró:
Martha Isabel Cancelado Páez
Contratista
GGH

Revisó:
Sandra Marcela Camacho Ortiz
Profesional Especializado
GGH

Aprobó:
Alejandra Álvarez Rodríguez
Coordinadora
GGH

https://vuv.minjusticia.gov.co/Publico/FindIndexWeb?rad=blqj3sY1ky4NjvXaDBCTVo98CAV55zezdIYGnc7s5hg%3D&cod=nyuG3M4N7Y%2Bhb%2FJa1es1Pg%3D%3D

Al contestar cite este número
2024RS084670

Bogotá D.C., 12 de junio del 2024

Doctora:
MARCELA ALEJANDRA ALVAREZ RODRIGUEZ
COORDINADORA GRUPO DE GESTIÓN HUMANA
MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO
CARRERA 9 NO. 12C - 10 -
GESTION.DOCUMENTAL@MINJUSTICIA.GOV.CO

Asunto: Derecho de petición - Respuesta a la solicitud sobre autorización de uso de lista de elegibles para empleos ofertados en modalidad de ascenso
Referencia: Radicado No. 2024RE113723 del 07 de junio de 2024.

Respetada doctora Marcela,

La Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC, ha recibido comunicación, bajo el número de la referencia, por medio del cual solicita concepto referente a la autorización de uso de lista de elegibles para empleos ofertados en modalidad de ascenso, por lo que esta Dirección procede a dar respuesta en los siguientes términos:

En atención a su petición, se emitirá respuesta teniendo en cuenta la normatividad vigente y las instrucciones impartidas por la CNSC que en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 29 de la Ley 909 de 2004, emitió el Acuerdo 19 de 2024[1], en donde en el artículo 8, referente a la lista de elegibles de concurso ascenso, dispuso:

> *"…Tratándose de concursos de ascenso, los elegibles solo tendrán derecho a ser nombrados en las vacantes ofertadas para el respectivo empleo bajo esta modalidad de concurso y no de las vacantes ofertadas en concurso abiertos, ni para aquellas que se generen con posterioridad, sin perjuicio de lo estipulado en normas especiales para los sistemas específicos y especiales de origen legal"*

En consecuencia, las listas de elegibles conformadas para proveer empleos ofertados en calidad de ascenso, **solamente pueden ser utilizadas para proveer el empleo para el cual se conformó inicialmente**, y por tal razón, no es procedente que sea utilizada para la provisión de otras vacantes que surjan con posterioridad, teniendo en cuenta que, en cumplimiento de lo establecido por el numeral 3 del artículo 29 de la Ley 909 de 2004, las vacantes ofertadas se encuentran previamente establecidas desde su apertura y corresponden hasta máximo el 30% de las que a dicha época se encontraban pendientes de proveer definitivamente

[1] El cual dejó sin efecto los acuerdos 0165 y 013

Sobre el particular, es necesario precisar que el artículo 125 constitucional, señala que el ingreso al sistema de carrera administrativa se adelantará a través de concurso abierto, en igualdad de condiciones para todos los aspirantes, siendo exclusivo para procesos de selección abiertos y no para los de ascenso, cuyas características como procesos cerrados no se encaminan a configurar derechos de ingreso a la carrera administrativa, sino que propende por una movilidad dentro del sistema de carrera, situación que ya fue objeto de análisis por la Corte Constitucional mediante la Sentencia C 077 de 2021.

Dentro de la providencia mencionada, el legislador intervino el derecho a la igualdad parcialmente, al establecer el concurso de ascenso ante el 30% de las vacantes definitivas existentes en una entidad; este porcentaje, según lo referido en el fallo es fundamental para determinar la extensión de afectación de los derechos relacionados, por cuanto, si se tratare de un porcentaje mayor se afectaría el derecho de igualdad al acceso a los empleos públicos y al mérito, en el sentido de disminuir la posibilidad de acceso a un empleo público a los ciudadanos que cumplan con los requisitos, razón por la cual, se establecieron unos requisitos particulares y una regulación específica para los empleos ofertados en esta modalidad.

Además, el artículo 2 de la Ley 1960 de 2019, al modificar el artículo 29 de la Ley 909 de 2004, estableció que el ingreso a la carrera administrativa se debía dar a través de concursos abiertos, y el ascenso mediante los concursos mixtos, dentro de los cuales el 30% de las vacantes se dirigen exclusivamente a servidores inscritos en carrera administrativa y el 70% restante sería ofertado a los ciudadanos que cumplan con los requisitos.

Así pues, los servidores con derechos de carrera administrativa tienen la posibilidad de escoger si optan por postularse al 30% de ascenso o al 70% de abierto, teniendo de esta forma la opción de elegir entre el 100% de las vacantes que se ofertan dentro de un proceso de selección mixto.

En ese sentido, cuando un ciudadano que ya ostenta derechos de carrera administrativa elige libremente la opción bajo la cual desea participar en un nuevo concurso, establece por sí mismo las condiciones bajo las que desea lograr su nueva configuración laboral, por un lado, bajo un nuevo ingreso y por otro bajo un ascenso.

Es allí en donde encuentra plena garantía del principio de igualdad, pero, cuando materializa su decisión y se encamina por la modalidad de ascenso, debe partir que para esta modalidad existe una afectación al aludido principio, la cual fue avalada por el legislador.

Una de las afectaciones visibles se materializa frente al uso de listas dentro del concurso de ascenso, la cual no cuenta con manifestación propia dentro de la norma, pero que, al emular el análisis realizado por la Honorable Corte Constitucional, en la aludida sentencia C-077 de 2021, se tiene la necesidad de acudir a la interpretación de la norma, cuyos criterios fueron analizados por el legislativo al momento de crear la misma, como elemento de concreción frente al objetivo legislativo.

En ese sentido, en la Gaceta del Congreso Nro. 569 del 18 de junio de 2019, el informe de conciliación al Proyecto de ley Nro. 200 de 2018 *“por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”* (posteriormente aprobado como Ley 1960 de 2019), se establece que la modificación del numeral 4 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, que permite el uso de las listas de elegibles vigentes para proveer vacantes definitivas en cargos no convocados, es conveniente, ya que, “*le da mayor oportunidad a los empleados*

nombrados en provisionalidad de que participen en procesos de selección o concursos de méritos"

Por ende, se evidencia que la norma está encaminada a que el uso de listas se aplique con el fin de que los servidores en provisionalidad oficialicen su vinculación con el estado, situación que únicamente es posible cuando adquieren derechos de carrera administrativa.

En caso contrario, se entraría en contradicción con el análisis hecho por la Corte, pues se avalaría una afectación mayor al principio de igualdad previsto por el legislador configurando un escenario desigual, pues bajo ese entendido, un servidor con derechos de carrera se encontraría en ventaja al poder escoger la modalidad de concurso que a bien considere, siempre con la convicción de que si no alcanza en primer momento una posición meritoria, cuenta con el uso de listas, mientras que, para quienes participan por su ingreso, únicamente podrían tener configurada su posibilidad frente al concurso abierto.

Por ello, esta Comisión reitera la importancia de que las vacantes a proveer con las listas de elegibles conformadas para la modalidad de ascenso sean exclusivamente para vacantes ofertadas, con el fin de no superar el 30% ya señalado por la norma y se dé tránsito a la pretensión normativa de disminuir la provisionalidad en el Estado, lo cual únicamente se consolidaría con el adelantamiento de procesos de selección abiertos, que como ya se mencionó, únicamente se darían con el ingreso al sistema de carrera administrativa y no con la promoción, de tal forma que, un grupo mayor de ciudadanos, tendría la opción de acceder al sistema de carrera.

Sobre esta materia, se debe atender al concepto del derecho de igualdad referido en la Sentencia C-178 del 2014, en la cual se indica:

> *"(…) El principio de igualdad es uno de los elementos más relevantes del Estado constitucional de derecho. Este principio, en términos generales**, ordena dar un trato igual a quienes se encuentran en la misma situación fáctica, y un trato diverso a quienes se hallan en distintas condiciones de hecho.** (…)"*

En este sentido, se precisa que no se puede predicar igualdad entre los elegibles que se encuentran en listas conformadas para empleos ofertados en la modalidad abierta y los elegibles en listas conformadas para la provisión de vacantes ofertadas en la modalidad de ascenso, por cuanto los primeros se encuentran en búsqueda de la protección y garantía de un empleo de carrera administrativa, mientras que los segundos ya gozan de los beneficios propios de una relación legal y reglamentaria, propia de los servidores públicos, estable e indefinida. Esto, sin desconocer el derecho que tienen a ascender y promoverse dentro de la carrera administrativa, el cual NO se está vulnerando, toda vez que la CNSC oferta los cargos a ser provistos por ascenso.

En cuanto a la consulta sobre cómo se deben cubrir mediante el uso de las listas de elegibles conformadas, las vacantes definitivas de cargos equivalentes y las surgidas con posterioridad a la convocatoria, es pertinente tener en cuenta lo establecido en el artículo12 del Acuerdo 019 de 2004, el uso de listas de elegibles procede en los siguientes casos, únicamente para listas conformadas en modalidad abierto:

> *"**ARTÍCULO 12. USO DE LAS LISTAS DE ELEGIBLES.** El uso de listas de elegibles opera en los siguientes casos:*
>
> *1. Cuando el elegible nombrado no acepte el nombramiento, no tome posesión en el empleo, o no supere el período de prueba.*

2. *Cuando habiéndose provisto efectivamente las vacantes ofertadas en el proceso de selección se genere para el elegible alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, o la norma que la modifique o sustituya, durante o con posterioridad al período de prueba.*
3. ***Cuando durante su vigencia, se generen en la misma Entidad y con posterioridad a la convocatoria del concurso nuevas vacantes del "mismo empleo" o de "empleos equivalentes".***
4. *Cuando se requiera proveer empleos temporales.*
5. *Cuando en aplicación de normas de Sistemas Específicos de Carrera Administrativa se prevea el uso de listas de elegibles en condiciones particulares.*

Adicionalmente, es pertinente tener en cuenta lo establecido en el numeral 4 del artículo 31 de la ley 909 de 2004, según el cual:

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

En consecuencia, las vacantes definitivas deberán ser reportada de conformidad con lo estipulado en la Circular Externa Nro. 011 de 2021[2] en la cual se establecen los lineamientos para el reporte de vacantes definitivas de empleos de Carrera Administrativa en el sistema antes mencionado. (Anexo Técnico 2 literal B).

Es importante recordar que, una vez realizado el reporte de la vacante definitiva del empleo de Carrera Administrativa en el Sistema de Apoyo para la igualdad, el Mérito y la Oportunidad - SIMO, el Jefe de la Unidad de Personal o quien haga sus veces, **y si la entidad cuenta con lista de elegibles con la misma denominación Grado y Código del empleo reportado** habrá de solicitar a esta Comisión Nacional la autorización del uso de la lista de elegibles, adjuntando el certificado generado por SIMO de cada empleo reportado, la cual deberá ser remitida mediante el Aplicativo "Ventanilla Única" al cual puede ingresar a través del siguiente enlace: http://gestion.cnsc.gov.co/cpqr/ o al correo electrónico atencionalciudadano@cnsc.gov.co.

Posterior a la solicitud de la autorización del uso de la lista de elegibles por parte de la entidad a esta Comisión, se llevará a cabo el Estudio Técnico de Procedencia de Uso de Lista, donde se determinara si un empleo de carrera administrativa en vacancia definitiva reportado en el SIMO– Módulo ENTIDADES, cumple con los requisitos previstos para que opere el uso de lista para su provisión, si se concluye que cumple con los requisitos, se realizará la autorización de uso de lista de elegibles en estricto orden de mérito.

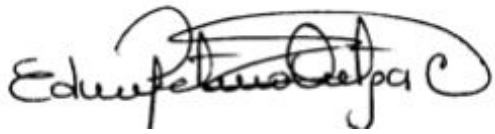
Si, por otro lado, los empleos reportados no cuentan con lista de elegibles vigentes con los que se pueda autorizar, se debe tener en cuenta que, conforme a la normatividad vigente, todos los empleos de carrera administrativa sin excepción, deben ser provistos mediante concurso de méritos, de conformidad con lo establecido en el artículo 125 de la Constitución Política de Colombia. No obstante, **mientras se surte un nuevo proceso de selección, los empleos que se encuentren en vacancia definitiva podrán ser provistos de manera transitoria mediante encargo y excepcionalmente mediante nombramiento provisional.**

[2] https://www.cnsc.gov.co/sites/default/files/2021-11/circularno_20211000000117_2021.pdf

efr certificado en conciliación 1000-2
CO - 017 / 2023 / ICONTEC

Finalmente, recuerde que sus consultas puede remitirlas a esta Comisión Nacional utilizando el Aplicativo “Ventanilla Única” al cual puede ingresar a través del siguiente enlace: http://gestion.cnsc.gov.co/cpqr/ o al correo electrónico atencionalciudadano@cnsc.gov.co

Cordialmente,



EDNA PATRICIA ORTEGA CORDERO
DIRECTORA TÉCNICA
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE
CARRERA ADMINISTRATIVA
Comisión Nacional Del Servicio Civil

Elaboró: NATALIA CAROLINA GOMEZ VILLARREAL- CONTRATISTA- DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE CARRERA ADMINISTRATIVA
Revisó: LAURA MELISSA SALCEDO REVELO - COORDINADORA GRUPO DE PROVISIÓN DE EMPLEO - DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN DE CARRERA ADMINISTRATIVA

Documento firmado a través del mecanismo de firma digital - Clic aquí para ver información del certificado.

efr certificado en conciliación 1000-2
CO - 017 / 2023 / ICONTEC

Al responder cite este número
MJD-OFI24-0023894-GGH-40400

Bogotá D.C., 11 de junio de 2024

Señor
JESUS ARCANGEL ALONSO
PRESIDENTE
ASEDJUSTICIA
Carrera 13 No 52 - 95 Piso 6
asedjusticia@minjusticia.gov.co

Contraseña:9FYbyDtgTQ

Bogotá, D.C.

Asunto: Respuesta Derecho de petición ASEDJUSTICIA, Listado de Cargos en vacancia definitiva planta global del Ministerio.

Cordial saludo:

En atención al derecho de petición registrado mediante consecutivo MJD-EXT24-0028080 del 23 de mayo de 2024, mediante el cual se efectua la siguiente solicitud:

> *"Solicitamos muy comedidamente nos proporciones el listado de cargos en estado de vacantes definitivas que se encuentren en la planta global del Ministerio de Justicia y del Derecho y que fueron informadas a la Comisión Nacional del Servicio Civil en concordancia con la circular externa 008 de 2021, dicho reporte a corte mayo de 2024."*

Dentro del término legal dispuesto, me permito remitir archivo en excel denominado "Vacantes definitivas - Planta 15 05 24", en el cual se incluye la información relacionada con las vacantes definitivas en la planta de personal global, con corte al 15/05/24, incluyendo el estado de provisión de la vacante.

Cabe resaltar que, no se relacionan las 29 vacantes definitivas que se encuentran en proceso de vinculación, por encontrarse en periodo de prueba como resultado del *Proceso de Selección No. 1535 de 2020 - Entidades del Orden Nacional 2020-2*.

Por último, respetado ciudadano lo invitamos a calificar la atención brindada por el Ministerio de justicia y del Derecho ingresando al siguiente link:

https://www.minjusticia.gov.co/servicio-al-ciudadano/encuesta-de-percepci%C3%B3n-sobre-pqrd

Sin otro particular,

Cordialmente,

MARCELA ALEJANDRA ÁLVAREZ RODRÍGUEZ
Coordinadora Grupo de Gestión Humana

Elaboró:	**Revisó:**	**Aprobó:**
Camila Rangel	Alejandra Alvaréz	Alejandra Alvaréz
Contratista	Coordinadora	Coordinadora
Gestión Humana	Gestión Humana	Gestión Humana

https://vuv.minjusticia.gov.co/Publico/FindIndexWeb?rad=hB9ALdlYvbpEBBfx1P8SLUWU5tqzOYHsTlsrAANNiKk%3D&cod=yZuKUeA1RrV5PXSQbsgcyw%3D%3D

Código	F-GJAA-01-03
Versión	1
Vigencia	28/12/2012

REPÚBLICA DE COLOMBIA

MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO

RESOLUCIÓN NÚMERO 1049 DE 02 AGO 2021

Por la cual se modifica el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales del Ministerio de Justicia y del Derecho

EL MINISTRO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO

En ejercicio de sus facultades legales, y en especial las conferidas en el artículo 2.2.2.6.1 del Decreto 1083 de 2015 y

CONSIDERANDO:

Que mediante Resolución No. 0194 de 2015 y demás actos administrativos que la modifican y/o adicionan, se adoptó el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal del Ministerio de Justicia y del Derecho.

Que mediante Resolución No.1145 de 2018 se incorporaron las competencias laborales generales para cada uno de los empleos comunes a los empleados públicos y las generales de los distintos niveles jerárquicos en que se agrupan los empleos del Ministerio de Justicia y del Derecho, de conformidad con lo establecido en el Decreto 815 de 2018.

Que revisados los núcleos básicos del conocimiento contemplados en la carta descriptiva del empleo denominado Profesional Especializado, Código 2028, Grado 22, de Procesos Misionales – Formulación y adopción de políticas, se concluye que se hace necesario adicionar el núcleo básico del conocimiento Administración, cuyos programas académicos permiten el abordaje de las funciones que allí se relacionan.

Que el inciso segundo del artículo 2.2.2.6.1 del Decreto No. 1083 de 2015, señala que la adopción, adición, modificación o actualización del manual específico se efectuará mediante resolución interna del jefe del organismo o entidad.

Que, en virtud de lo expuesto,

RESUELVE:

Artículo 1. Modificar parcialmente el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de los empleos de la planta de personal del Ministerio de Justicia y del Derecho, adoptado mediante Resolución No. 0194 de 2015, en la sección VII. REQUISITOS DE FORMACION ACADEMICA Y EXPERIENCIA, de la carta descriptiva del empleo denominado Profesional Especializado, Código 2028, Grado 22, de Procesos Misionales – Formulación y adopción de políticas, ubicado en las páginas 213 a 216, la cual quedará así:

I. IDENTIFICACION DEL EMPLEO	
Nivel:	Profesional

Denominación del empleo:	Profesional Especializado
Código:	2028
Grado:	22
Número de empleos:	Veintidós (22)
Dependencia o Proceso:	Procesos misionales – Formulación y adopción de políticas
Empleo del Jefe Inmediato:	Quien ejerza la jefatura de la dependencia

II. AREA FUNCIONAL

Donde se ubique el empleo

III. PROPÓSITO PRINCIPAL

Coordinar, controlar y participar en estudios, análisis y comprensión de las necesidades del Sector Justicia, con el fin de formular y proponer la adopción de políticas públicas.

IV. DESCRIPCIÓN DE LAS FUNCIONES ESENCIALES

1. Coordinar, participar y controlar el diseño y elaboración de estudios e investigaciones enfocados a problemas sociales, económicos y políticos que permitan identificar las necesidades en materia de justicia y derecho.
2. Coordinar y participar en la identificación de necesidades de formulación de políticas públicas conforme a las demandas de la sociedad o los problemas de justicia y del derecho que se desean intervenir.
3. Coordinar y participar en el estudio y formulación de lineamientos destinados a la elaboración de propuestas de política pública para el Sector Justicia y del Derecho.
4. Coordinar y participar en estudios y evaluaciones que permitan diagnosticar las necesidades, áreas y sectores que requieren el diseño y aplicación de una política pública en materia de justicia y derecho.
5. Coordinar y participar en el estudio, redacción y presentación de propuestas de políticas públicas relacionadas con la misión, objetivos y funciones del Ministerio.
6. Coordinar y participar en la difusión, discusión y análisis de propuestas e incorporar los cambios correspondientes en las versiones finales.
7. Coordinar, participar y velar porque se realicen las consultas previas con las comunidades que, de acuerdo con la Constitución y la ley, deben intervenir en el proceso como mecanismo de garantía de sus derechos.
8. Coordinar y participar en los estudios y análisis de impacto fiscal que implican la adopción y ejecución de las propuestas de política pública.
9. Participar en los trámites de estudio, aprobación, adopción y ejecución de las políticas públicas.
10. Coordinar, participar y controlar la aplicación de actividades encaminadas a la vigilancia, control y seguimiento de los organismos o entidades en el cumplimiento de las políticas públicas adoptadas.
11. Participar en la negociación de instrumentos internacionales.
12. Coordinar la elaboración y revisión de los proyectos de acto administrativo que deben ser expedidos en desarrollo del proceso de aplicación de políticas públicas.
13. Coordinar y supervisar la autoevaluación del control y de la gestión asociada al proceso de formulación y adopción de políticas.
14. Coordinar y participar en la formulación de propuestas de procesos, procedimientos, métodos e instrumentos encaminados a la mejora continua del proceso de formulación y adopción de políticas.
15. Coordinar y participar en la elaboración de informes de la dependencia relacionados con la aplicación de políticas públicas.
16. Atender y aplicar las normas y procedimientos del Sistema de Gestión de Calidad y el Modelo Estándar de Control Interno.
17. Las demás que le asignen y correspondan a la naturaleza del empleo.

V. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES

1. Política pública en materia de justicia y del derecho.
2. Ley de Transparencia y Derecho de Acceso a la información pública.
3. Ley de Empleo Público, Carrera Administrativa y Gerencia Pública.
4. Ley General de Archivos

5. Normas de organización del Estado.
6. Normas y jurisprudencia del Derecho de Acceso a la Justicia.
7. Normas y políticas de solución de conflictos y consolidación de la paz.
8. Normas y jurisprudencia sobre protección jurídica, garantía y restablecimiento de los derechos de niños, niñas y adolescentes.
9. Normas y políticas del sistema de responsabilidad penal para adolescentes.
10. Normas y políticas de lucha contra las drogas ilícitas, lavado de activos, enriquecimiento ilícito, financiamiento del terrorismo, administración de bienes incautados y acciones de extinción de dominio.
11. Normas y políticas en materia criminal, carcelaria y penitenciaria, prevención del delito y acciones contra la criminalidad organizada.
12. Justicia transicional y restaurativa.
13. Estatuto Orgánico del Presupuesto.
14. Estatuto de Contratación Pública
15. Modelo Integrado de Planeación y Gestión
16. Modelo Estándar de Control Interno.
17. Sistema de Gestión de Calidad.
18. Gestión documental.
19. Gobierno en Línea.
20. Razonamiento cuantitativo.
21. Comunicación escrita.
22. Lectura crítica.
23. Competencias ciudadanas.
24. Ofimática.

VI. COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES	
COMUNES	**POR NIVEL JERÁRQUICO**
1. Aprendizaje continuo. 2. Orientación a resultados. 3. Orientación al usuario y al ciudadano. 4. Compromiso con la organización. 5. Trabajo en equipo. 6. Adaptación al cambio.	1. Aporte técnico - profesional. 2. Comunicación efectiva. 3. Gestión de procedimientos. 4. Instrumentación de decisiones. **Con personal a cargo**: 5. Dirección y Desarrollo de Personal. 6. Toma de decisiones.

VII. REQUISITOS DE FORMACION ACADÉMICA Y EXPERIENCIA	
FORMACIÓN ACADÉMICA	**EXPERIENCIA**
Título profesional en disciplina académica del núcleo básico del conocimiento en Derecho y afines; Psicología; Economía; Administración, y Título de posgrado en la modalidad de especialización en áreas relacionadas con las funciones del empleo.	Treinta y siete (37) meses de experiencia profesional relacionada.

EQUIVALENCIAS
Título de posgrado en la modalidad de doctorado o postdoctorado por: cuatro (4) años de experiencia profesional y viceversa, siempre que se acredite el título profesional. Títulos de posgrado en las modalidades de doctorado, postdoctorado por: terminación y aprobación de estudios profesionales adicionales al título de profesional exigido en el requisito del respectivo empleo, siempre y cuando dicha formación adicional sea afín con las funciones del cargo, y dos (2) años de experiencia profesional. El título de posgrado en la modalidad de maestría por: tres (3) años de experiencia profesional y viceversa, siempre que se acredite el título profesional.

Títulos de posgrado en las modalidades de maestría o especialización por: terminación y aprobación de estudios profesionales adicionales al título de profesional exigido en el requisito respectivo, siempre y cuando dicha formación sea afín con las funciones del cargo, y un (1) año de experiencia profesional.

Título de posgrado en la modalidad de especialización por: dos (2) años de experiencia profesional y viceversa, siempre que se acredite el título profesional.

Tres (3) años de experiencia profesional, por título universitario adicional al exigido en el requisito del respectivo empleo.

Títulos de posgrado en las modalidades de doctorado, postdoctorado, maestría o especialización por: título profesional adicional al exigido en el requisito del respectivo empleo, siempre y cuando dicha formación adicional sea afín con las funciones del cargo.

Para la formación de posgrado se tendrá en cuenta que el doctorado o posdoctorado es equivalente a la maestría más tres (3) años de experiencia profesional y viceversa; o a la especialización más cuatro (4) años de experiencia profesional y viceversa.

Artículo 2. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y modifica en lo pertinente el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de los empleos de la planta de personal del Ministerio de Justicia y del Derecho, adoptado mediante la Resolución No. 0194 de 2015.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los 02 AGO 2021

El Ministro de Justicia y del Derecho,

WILSON RUIZ OREJUELA

Elaboró: Martha Isabel Cancelado Páez, Contratista Grupo de Gestión Humana
Revisó: Andrea Trujillo García, Profesional Especializado Grupo de Gestión Humana
Revisó: Pedro Antonio Niviayo Casas, Coordinador Grupo de Gestión Humana
Aprobó: Camilo Andrés Rojas Castro, Secretario General

Juzgado Décimo Administrativo del Circuito Judicial de Tunja

Tunja, diecinueve (19) de septiembre de dos mil veintitrés (2023).

RADICACIÓN: **15001-3333-010-2023-00150-00**
ACCIONANTE: **DIANA PATRICIA REYES DACOSTA**
ACCIONADOS: **COMISIÓN NACIONAL DE SERVICIO CIVIL –CNSC- y DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES –DIAN-**
ACCIÓN: **TUTELA**

I.- ASUNTO A RESOLVER

Procede el Despacho a emitir sentencia de primera instancia dentro de la acción de tutela de la referencia, previo los siguientes,

II.- ANTECEDENTES

1.- La solicitud de amparo[1]

La señora **DIANA PATRICIA REYES DACOSTA,** haciendo uso del derecho consagrado en el artículo 86 constitucional, reglamentado por el Decreto 2591 de 1991, presentó acción de tutela, en contra de la **COMISIÓN NACIONAL DE SERVICIO CIVIL –CNSC- y DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES –DIAN-,** con el fin de que le sea protegidos sus derechos fundamentales al debido proceso, a la defensa, a la igualdad, al trabajo, acceso a la carrera administrativa y al mérito.

1.2. Fundamentos de hecho

Expone como fundamentos fácticos, que es una persona en condición de discapacidad física, usuaria de silla de ruedas, madre cabeza de familia y profesional que ha logrado aprobar diferentes concursos de mérito en el sector público. Ingresó por concurso a la DIAN el 01 de marzo de 2013 ocupando el cargo de Inspector I, y labora actualmente en la seccional de Tunja.

La accionante participó en la Convocatoria de Ascenso Nro. 2238 realizada por la CNSC, para proveer empleos vacantes en la planta de personal de la DIAN en el empleo denominado Inspector III, Código 307, Grado 7, OPEC 16945, superando todas las etapas, por lo que hace parte de la Resolución 950 del 3 de febrero de 2023 que conformó la lista de elegibles para el referido cargo, ocupando el 12 puesto.

A pesar de lo anterior, acota que para el mismo empleo denominado Inspector III, Código 307, Grado 7, se realizó otro proceso de selección abierto 1461 de 2020, identificado con la OPEC 127247, y se conformó la lista de elegibles mediante Resolución 11459 del 20 de noviembre de 2021, donde se ofertó 3 vacantes, nombramientos que se hicieron en su oportunidad.

Considera que los requisitos y funciones de los cargos ofertados en las OPEC 127247 y 169452 son iguales.

Precisa que, en la actualidad existen 2 listas de elegibles vigentes para el empleo en mención, una resultante del concurso abierto y otra del concurso de ascenso.

---

[1] Samai, índice 3.

En su criterio, conforme al artículo 36 del Decreto 927 de 2023, se faculta a la DIAN a utilizar la lista de elegibles en las vacantes generadas con posterioridad a las respectivas convocatorias, y el artículo 7 del Acuerdo 300 de 2013 de la CNSC establece que se agruparán los elegibles que se hayan inscrito a empleos que pertenezcan a un mismo nivel jerárquico y que tengan el mismo código y grado.

Menciona que con el Decreto 419 de 2023 se amplió la planta de personal de la DIAN creando 159 empleos de Inspector III, Código 307, Grado 7, entre ellos 29 cargos que corresponden al empleo en el proceso de planeación, estrategia y control-subproceso Gestión Jurídica-Descripción del Empleo FT-GU-1824.

A través de la Circular 005 de 31 de julio de 2023 la DIAN determinó las acciones a surtir previo al nombramiento en periodo de prueba, en cumplimiento del parágrafo transitorio del artículo 36 del Decreto 927 de 2023. Pero considera que la DIAN y la CNSC, discrecionalmente y en contra de la ley vulneran sus derechos, porque solo tienen en cuenta la lista de elegibles existente para el cargo referido producto del concurso público abierto sin tener en cuenta la lista de elegibles del concurso de ascenso que también está vigente.

Expone que, las 29 vacantes que fueron recientemente creadas deben ser ofertadas para todas las personas que conforman la lista de elegibles del concurso abierto y el concurso de ascenso, ya que se trata del mismo empleo, previa unificación, respetando el estricto orden del mérito.

Resalta que con oficio de 4 de septiembre de 2023 suscrito por el Director de la DIAN, manifestó que la CNSC autorizó el uso de la lista de elegibles del concurso de ascenso, sin que esto vaya ocurrir, porque se va a utilizar únicamente la lista de elegibles del concurso abierto, contenida en la Resolución 11459 de 20 de noviembre de 2021.

1.3.- Pretensiones

Las pretensiones de la acción de tutela son:

> *"**Primero:** Solicitó como medida provisional que se ordene a la DIAN y CNSC la suspensión del proceso para elegir en periodo el cargo de Inspector III - Código 307 - Grado 7 - identificado con el Código OPEC Nro. 127247. Que la DIAN no siga ofreciendo plazas ni vaya a hacer nombramientos en periodo de prueba hasta tanto se amparen mis derechos fundamentales invocados en esta tutela.*
>
> ***Segundo:** Se ordena la CNSC la unificación de las listas contenidas en las Resoluciones 11459 del 20 de noviembre de 2021 OPEC 127247 y 950 del 3 de febrero de 2023 OPEC 169452 en observancia al parágrafo transitorio del art. 36 del Decreto 927 de 2023.*
>
> ***Tercero:** Se ordene a la DIAN el acatamiento de la Circular 00005 de 2023 según la cual debe identificar las listas de elegibles vigentes que correspondan a los empleos Inspector III - Código 307 - Grado 7 que corresponden la FT-GH-1824.*
>
> ***Cuarta.** Se ordene a la DIAN que una vez unificada la lista de elegibles se proceda a la publicación de las vacantes ofertadas el cargo de Inspector III - Código 307 - Grado 7 -correspondiente al empleo FT-GH-1824.*
>
> ***Quinta**. Se ordene a la DIAN que una vez escogida las plazas por los aspirantes se proceda al nombramiento en periodo de prueba."*

2.- Contestaciones de demanda

2.1.- Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC- [2]

En relación a las pretensiones de la demanda se opone al considerar que las actuaciones adelantadas por la CNSC se encuentran ajustadas a derecho y no existe vulneración a los

[2] Samai, índice 9.

derechos fundamentales de la accionante. Por lo que solicita se nieguen las súplicas de la acción de tutela o se declare improcedente.

Precisa que es improcedente la acción de tutela contra actos administrativos dictados dentro de un concurso de méritos, cuando el afectado puede acudir a los medios de defensa disponibles en la jurisdicción de lo contencioso administrativo, tal como se señaló en sentencia T-340 de 2020.

Al descender al caso concreto, acota que, consultando el sistema de apoyo SIMO, se comprobó que en el marco del proceso de selección DIAN No. 2238 de 2021, se ofertó una vacante para proveer el empleo denominado INSPECTOR III, Código 307, Grado 7, identificado con el Código OPEC No. 169452 en modalidad ascenso, de nivel profesional de los procesos misionales del sistema específico de carrera administrativo de la DIAN. Agotadas las fases del concurso, mediante Resolución No. 2023RES-400.300.24-006588 del 3 de febrero de 2023, se conformó lista de elegibles para proveer la vacante ofertada, la cual está vigente hasta el 13 de febrero de 2025.

De otro lado que, consultado el Banco Nacional de Lista de Elegibles se evidencia que, durante la vigencia de la lista, la DIAN, no ha reportado movilidad de la lista, es decir, derogando o revocando un nombramiento de un elegible, o la expedición de un acto administrativo que declare la vacancia definitiva de un empleo conforme a las causales contempladas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004. Por tanto, la vacante se encuentra provista en el elegible que ocupó posición meritoria.

En lo atinente al estado actual de las vacantes definitivas habrá de ser resuelta por la entidad nominadora, porque es de su resorte exclusivo, y que en estos trámites internos no tiene injerencia alguna la CNSC. Careciendo de competencia para dar respuesta a dicha solicitud.

Al consultar el SIMO y conforme a la Circular 11 de 2021 y el Decreto 927 de 2023, se constató que, durante la vigencia de la lista, la DIAN, no ha reportado la existencia de vacantes definitivas adicionales susceptibles de ser provista con la lista de marras.

Agrega que al consultar el Banco Nacional de Lista de Elegibles se corroboró que la demandante, ocupó la posición 12, en la lista de elegibles, por lo que no alcanzó el puntaje requerido para ocupar posición meritoria en la lista de elegibles para proveer el empleo en comento, de conformidad con el número de vacantes ofertadas.

Concluyen que no resulta razonable hacer uso de la lista de elegibles, por no encontrarse reporte de vacantes definitiva adicional susceptible de proveerse con la lista de que hace parte la accionante.

2.2.-Dirección de Impuestos Nacional –DIAN-[3]

En su defensa contesta que la acción de tutela debe ser declarada improcedente para la DIAN porque la entidad no se encuentra legitimada por pasiva e inexistencia de vulneración de derechos fundamental alguno.

La DIAN es respetuosa de las normas que rigen la carrera administrativa, por lo que de presentarse novedades que impliquen un eventual uso de listas de elegibles por recomposición de estas, adelantará el respectivo trámite ante la CNSC.

Luego de exponer el marco jurídico correspondiente, señaló que la unificación de la lista de elegibles está a cargo en forma exclusiva por parte de la CNSCN, quien tiene la competencia de administrar y vigilar el sistema específico de carrera administrativa de la entidad.

En lo que ataña a la pretensión encaminada a que se nombre en periodo de prueba a la demandante, como consecuencia de la unificación de la lista de elegibles, aplicando el parágrafo transitorio del artículo 36 del Decreto Ley 927 de 2023, expone que con la ampliación de la planta

[3] Samai, índice 17.

de personal de la DIAN conforme al Decreto 0419 de 2023 y la modificación de su sistema específico de carrera administrativa con el Decreto Ley 927 de 2023, la entidad inició gestiones administrativas tendientes a la provisión de las vacantes disponibles.

Aclara que la provisión de estas vacantes se está realizando conforme al parágrafo transitorio del artículo 36 del Decreto Ley 927 de 2023, a través del uso de lista de elegibles, de manera escalonada y progresiva, como lo ordena el artículo 3 del Decreto 419 de 2023. Lo anterior, depende de la disponibilidad presupuestal y a la financiación de los empleos. Lo anterior, previa autorización de uso de listas de elegibles por parte de la CNSC.

Además que, la DIAN ya dio inicio a las gestiones pertinentes tendientes a la provisión de un segundo grupo de vacantes de diferentes niveles jerárquicos y procesos según el resultado de priorización de las vacantes disponibles a través del uso de listas de elegibles. También, que se encuentra en ejecución lo dispuesto en la Circular 000005 de 2023 con la cual se establecen los criterios y acciones para el cumplimiento del parágrafo transitorio del artículo 36 del Decreto Ley 927 de 2023.

Informa que la demandante, actuó como tercero interviniente, coadyuvando las pretensiones del accionante en una acción de tutela que se adelantó en el Juzgado 24 Penal del Circuito con Función de Conocimiento de Bogotá, en un asunto fáctico similar, y en fallo del 5 de septiembre de 2023 se negó el amparo constitucional a los derechos fundamentales invocados.

En ese orden, refiere que a fin de priorizar las vinculaciones, se tendrá en cuenta primero las listas de elegibles cuyo vencimiento esté próximo como es el caso del proceso de selección DIAN 1416 de 2020.

3.- Intervenciones de terceros con interés

3.1.-Mario Andrés Reyes Barbosa[4]

Refiere que, es integrante de la lista de elegibles contenida en la Resolución No. 950 de 2023 OPEC 169452 proferida por la CNSC dentro de la convocatoria 2238 de 2021, y por ende, considera que es procedente la acción de tutela para proteger sus derechos al trabajo, la igualdad y debido proceso.

Defiende la procedencia de la acción de tutela en este caso, porque en su criterio se busca evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable, porque la DIAN con posterioridad a la referida convocatoria, creó 29 cargos de Inspector III, y por recomposición automática con puntaje de 83.07 de conformidad con la lista de elegibles a la cual pertenece, en este escenario, de no ser nombrado se le cercena la posibilidad de gozar de un mejor trabajo, ingresos y mejor calidad de vida. También, es procedente el mecanismo constitucional en eventos relacionados con el rechazo del mérito, en detrimento de los principios de objetividad y buen servicio por desconocer lista de legibles para proveer vacantes, y por ende, es el único mecanismo idóneo para la protección de los derechos.

Además de lo anterior, reitera que no existe un acto administrativo que pueda ser objeto de control judicial, y lo que se busca es que se aplique el parágrafo transitorio del artículo 36 del Decreto Ley 927 de 2023, retrospectivamente, y no los acuerdos que regulan la convocatoria en la que participó, porque impedían el uso de la lista de elegibles para cargos no ofertados en la misma. Esto siendo posible como se señaló en sentencia T-340 de 2020 en un caso de similares características y el Acuerdo 300 de 2013 de la CNSC, así como en otros pronunciamientos judiciales que invoca en su escrito.

Complementa que, mediante oficio 100202151-00209 de 14 de julio de 2023 suscrito por la Directora de Gestión Corporativa de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales –DIAN- dirigido a la CNSC, pide autorización para utilizar las listas de legibles de los concursos DIAN 1461 de 2020 y 2238 de 2021, por coincidir los requisitos para los empleos en las respectiva fichas. A lo cual la CNSC dio aprobación con Oficio No. 2023RS107797 de 16 de agosto de 2023,

[4] Samai, índice 7 y 24.

y no solo las listas resultantes de los concursos de 2020, 2021 sino también 2022. Pero sin justificación alguna la DIAN va a utilizar solo una lista de elegibles, la del concurso abierto del año 2020.

En lo demás, los argumentos relativos a la presunta vulneración de los derechos fundamentales son similares a lo reseñados en el escrito de tutela que dio lugar a este proceso, al igual que las solicitudes.

3.2.-Henry Germán Veloza Calderón[5]

Coadyuva lo expuesto por la accionante y agregó que es participante de la convocatoria de ascenso No. 2238 de la DIAN, para proveer el empleo Inspector III, Código 307-Grado 7-identificado con el Código OPEC No. 16945, y que en el sistema SIMO a partir del 31 de julio de 2023 se incrementaron 29 cargos para el mismo empleo, solamente para la Resolución No. 11459 de 2021, y no en la convocatoria donde participó, vulnerando sus derechos fundamentales.

En lo demás, reitera lo expuesto en la acción de tutela.

3.3.-Camilo Carlos Caballero Cortes[6]

Igualmente coadyuva la acción de tutela. Considera que tiene vocación de prosperidad porque cumple los presupuestos de procedibilidad, y advierte, que también hace parte de la lista de elegibles del concurso de ascenso 2238, para al cargo en disputa. Reitera lo expuesto por la accionante y demás intervinientes vinculados por activa.

3.4.-Carlos Enrique Ariza Sánchez[7]

Actúa como coadyuvante por considerar que también se le están vulnerando sus derechos fundamentales, al estar en las mismas condiciones que la tutelante, reitera el concepto de violación ya expuesto por los demás intervinientes.

4.-Miniterio Público

No rindió concepto esta acción constitucional.

5.-Trámite

La acción de tutela fue radicada el 6 de septiembre de 2023 en la Oficina de Apoyo Judicial y repartida a este despacho el mismo día por el Centro de Servicios de los Juzgados Administrativos de Tunja[8].

Se admitió con providencia en fecha 7 de septiembre de 2023[9], en contra de la COMISIÓN NACIONAL DE SERVICIO CIVIL –CNSC- y DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES –DIAN-., y de oficio se vinculó a la SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO DE LA DIAN**,** a todos los participantes de la convocatoria de las convocatorias del Proceso de Selección DIAN No. 2238 de 2021 y Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020 realizadas por la CNSC, para proveer las vacantes en la planta de personal de la DIAN en el empleo denominado Inspector III, Código 307, Grado 7 identificados con el Código OPEC Nos. 169452 y 127247. Notificándose por el medio más expedito el mismo día de la admisión[10] y por página web de la CNSC[11]

Con auto dictado el 12 de septiembre de 2023[12], se rechazaron la solicitud probatoria de ser escuchados en declaración, realizada por algunos terceros intervinientes y se requirió a la CNSC

[5] Samai, índice 8.
[6] Samai, índice 10.
[7] Samai, índice 11.
[8] Samai, índice 3.
[9] Samai, índice 5.
[10] Samai, índice 6.
[11] Samai, índice 14 y 23.
[12] Samai, índice 19.

para que acreditara la notificación en página web de los participantes de la convocatoria 1461 de 2020, concediéndoles un día para que se pronunciaran, garantizando el debido proceso.

III.-CONSIDERACIONES

1.-Problema jurídico

Corresponde establecer si se cumplen con los presupuestos de procedibilidad y en caso afirmativo, analizar si la CNSC y la DIAN han vulnerado los derechos fundamentales al debido proceso, a la defensa, a la igualdad, al trabajo, acceso a la carrera administrativa y al mérito, de la accionante, al no realizar el trámite de unificación de dos listas de elegibles para proveer vacantes respecto de un cargo equivalente, empleos que fuera creados posteriormente a la culminación de las convocatorias.

3. Tesis del despacho

El Despacho sostendrá que la acción de tutela de la referencia cumple con los presupuestos de procedibilidad, y brindará protección de los derechos fundamentales al debido proceso, igualdad, trabajo y acceso a los cargos públicos de la accionante, vulnerados por la CNSC y la DIAN.

4.-Naturaleza de la acción de tutela

La acción de tutela prevista en el artículo 86 de la Carta Política y reglamentada por los Decretos 2591 de 1991, 306 de 1992 y 1382 de 2000, como mecanismo directo y expedito para la protección de derechos fundamentales constitucionales, permite a las personas reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, la protección inmediata de los mismos, cuando quiera que resulten amenazados o vulnerados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública o de los particulares.

Dicha norma superior también establece que la tutela sólo procede cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que ésta se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, o cuando existiendo el instrumento judicial o administrativo éste se torne ineficaz e inidóneo para la protección de los derechos fundamentales que se debaten en el caso concreto.

La norma superior antes referida fue reglamentada mediante el Decreto 2591 de 1991, el cual, en su artículo 2º, señala que los derechos que constituyen el objeto de protección de la acción de tutela son los consagrados en la Carta Política como fundamentales, o aquellos que por su naturaleza permitan su amparo para casos concretos.

Por su parte, el artículo 6 del Decreto 2591 de 1991, señala las causales de improcedencia de la acción de tutela, indicando, entre otros eventos, aquellos en los cuales se presenta la existencia de otro mecanismo de defensa judicial, exceptuando cuando se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. La misma norma señala, además, que la existencia de dichos mecanismos será apreciada en concreto, en cuanto a su **eficacia**, atendiendo las circunstancias en que se encuentre el solicitante.

Otros eventos de improcedencia del mecanismo constitucional bajo estudio, también contemplados en la norma antes citada, se configuran en el caso en que los derechos involucrados por el accionante puedan salvaguardarse a través del recurso de *Habeas Corpus,* se pretenda la protección de derechos o intereses colectivos, se haya generado un daño consumado, o se trate de actos de carácter general, impersonal y abstracto.

En suma, puede decirse que la acción de tutela se estructura como un mecanismo judicial que se tramita a través de un procedimiento preferente y sumario para la defensa de los derechos fundamentales vulnerados o amenazados por las acciones u omisiones de las autoridades públicas, o de los particulares en los casos que la ley establece, al cual puede acudirse solamente: i) ante la inexistencia de otro mecanismo de defensa judicial idóneo, salvo que se demuestre la configuración de un perjuicio irremediable[13]; o ii) cuando aun existiendo un mecanismo ordinario el mismo **no sea idóneo[14] ni eficaz[15]** para garantizar los derechos fundamentales alegados.

5.-Competencia y procedibilidad

Previo a resolver de fondo la solicitud de protección constitucional, el despacho encuentra que es competente para emitir sentencia en la acción de tutela de la referencia por mandato del artículo 86 Constitucional que preceptúa que *"Toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces"* y el artículo 37 del Decreto 2591 de 1991 que consagra que *"Son competentes para conocer de la acción de tutela, a prevención, los jueces o tribunales con jurisdicción en el lugar donde ocurriere la violación o la amenaza que motivaren la presentación de la solicitud".*

5.1.- Legitimidad por activa y pasiva

Conforme al artículo 86 Constitucional y el Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela es un mecanismo preferente y sumario que tiene toda persona para solicitar de forma directa, o por quien actúe legítimamente en su nombre la protección de sus derechos fundamentales; a su turno, debe dirigirse contra la autoridad pública o representante legal del órgano o el particular que presuntamente vulneró o amenazó el derecho fundamental.

En este caso, se cumplen en su integridad los presupuestos analizados, porque **DIANA PATRICIA REYES DACOSTA** interpuso directamente la acción de tutela para solicitar la protección de sus derechos fundamentales; asimismo, se dirigió la acción en contra de la la **COMISIÓN NACIONAL DE SERVICIO CIVIL –CNSC- y DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES –DIAN-;** donde la primera tiene a cargo las convocatorias identificadas con Proceso de Selección DIAN No. 2238 de 2021 y Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020, y la segunda, la provisión de las vacantes de los empleos de carrera administrativa con base en ellas.

El despacho integró el contradictorio vinculando a la **SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO DE LA DIAN,** a todos los participantes de la convocatoria del Proceso de Selección DIAN No. 2238 de 2021 y Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020 realizadas por la CNSC, para proveer las vacantes en la planta de personal de la DIAN en el empleo denominado Inspector III, Código 307, Grado 7 identificados con el Código OPEC Nos. 169452 y 127247.

5.2.-Inmediatez

La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha dicho que, la acción de tutela debe interponerse en un término prudencial contado a partir de la acción u omisión que amenaza o vulnera los derechos fundamentales. La sentencia SU-961 de 1999 indicó que *"la inexistencia de un término de caducidad no puede significar que la acción de tutela no deba interponerse dentro de un plazo*

[13] Debe entenderse como un daño inminente e irreparable que por su gravedad amerita el amparo inmediato de manera transitoria.
[14] En la sentencia T-028 de 2016, se señala que la **idoneidad** hace referencia a la aptitud material del mecanismo judicial para producir el efecto protector de los derechos fundamentales, lo que ocurre cuando el medio de defensa se corresponde con el contenido del derecho.
[15] En la providencia señalada anteriormente, T-028 de 2016, respecto **a la eficacia**, se ha indicado que se relaciona con el hecho de que el mecanismo esté diseñado de forma tal que brinde de manera oportuna e integral una protección al derecho amenazado o vulnerado.

razonable. La razonabilidad de este plazo está determinada por la finalidad misma de la tutela, que debe ser ponderada en cada caso concreto"

En el caso que se analiza, al señor **DIANA PATRICIA REYES DACOSTA** aduce que con el Decreto 419 de 2023 se amplió la planta de personal de la DIAN creando 159 empleos de Inspector III, Código 307, Grado 7, entre ellos 29 cargos que corresponden al empleo en el proceso de planeación, estrategia y control-subproceso Gestión Jurídica-Descripción del Empleo FT-GU-1824. Pero en vez de proceder a unificar las listas de elegibles resultantes de los dos procesos de selección antes referidos, se comenzó a proveer estas vacantes solamente con la lista de elegibles del concurso abierto del año 2020 injustificadamente, privándola de acceder a estas conforme al principio del mérito.

Lo anterior, con base en Circular No. 000005 del 31 de julio de 2023 expedida por la DIAN, Asunto *"Acciones a surtir por parte de la entidad previo al nombramiento en periodo prueba-Parágrafo Transitorio del artículo 36 del Decreto Ley 0927 de 2023",* y por ende, ya se comenzó a solicitar a los participantes que hacen parte de la lista de elegibles contenida en la Resolución 11459 del 20 de noviembre de 2021, que escojan plazas, para proceder a realizar nombramientos en periodo de prueba.

De manera que, este despacho encuentra cumplido el requisito de inmediatez, ya que ha transcurrido un tiempo razonable desde la ocurrencia de los hechos.

5.3.- Subsidiaridad

El principio general conforme al artículo 86 de la Constitución Política de 1991 y el artículo 6 del Decreto 2591 de 1991, consiste en que la acción de tutela procede cuando el afectado no tenga a disposición otro medio de defensa judicial, o cuando se utilice como un mecanismo transitorio para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable.

Aunque las entidades accionadas sostienen que no se satisface este presupuesto, porque la parte demandante tiene a su disposición los mecanismos ordinarios judiciales para proteger sus derechos, ante la jurisdicción de lo contencioso administrativa, y por ende, la acción de tutela se torna improcedente de conformidad con el artículo 6 del Decreto 2591 de 1991. Lo cierto es que, la Corte Constitucional de vieja data ha señalado que estos mecanismos ordinarios, no resultan efectivos, oportunos e idóneos para la protección de los derechos de los participantes en concursos de méritos para la provisión de cargos de carrera administrativa en las entidades estatales y han sido seleccionados. Al respecto puede consultarse entre otros pronunciamientos T-315 de 1998, SU-133 de 2018, T-325 de 2018, entre otros.

En reciente pronunciamiento indicó que la acción de tutela, es procedente, cuando se satisfacen los siguientes presupuestos:

> *"Para la Sala, en este caso, la acción de tutela procede como mecanismo principal de protección de los derechos al trabajo y al acceso a cargos públicos[16], en un contexto indefectible de amparo al mérito como principio fundante del orden constitucional. Por las razones que a continuación se exponen:*
>
> *En primer lugar, el accionante actualmente ocupa el primer lugar en la lista de elegibles, luego de haberse ocupado los dos empleos que inicialmente fueron objeto de convocatoria, por lo que, al haber quedado una vacante definitiva frente exactamente el mismo cargo para el cual él concursó, aparece la disputa que es objeto de revisión en esta tutela, consistente en determinar si cabía el encargo frente a un funcionario de la entidad, o si, por el contrario, debía hacerse uso de la lista de elegibles en el orden y conforme al mérito demostrado, por parte de las personas que concursaron para acceder a la función pública. Así las cosas, como lo manifestó este Tribunal en la citada Sentencia T-059 de 2019, se observa que, en esta oportunidad, la controversia implica verificar el "(…)* ***principio de mérito*** *como garantía de acceso a la función pública y ello, a todas luces,*

[16] Ver, entre otras, Sentencia T-654 de 2011, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

*trasciende de un ámbito administrativo **y se convierte en un asunto de carácter constitucional**, que torna necesaria una decisión pronta, eficaz y que garantice la protección de los derechos fundamentales"[17].*

En segundo lugar, se avizora en este caso una de las causales mencionadas en la citada providencia, a fin de determinar que, en concreto, los medios ante lo contencioso administrativo no son siempre eficaces, concerniente a que "(…) la lista de elegibles en la que ocuparon el primer lugar pierda vigencia de manera pronta". Al respecto, como se mencionó en el acápite de antecedentes, su vigencia se limitó a dos años, por lo que si ella quedó en firme el día 31 de julio de 2018, la posibilidad de aplicarla se extendió hasta máximo el 30 del mismo mes pero de este año, de suerte que hoy en día no cabe proceder a su uso y, en caso de no asumir la revisión de lo resuelto por el juez de instancia y decretar la improcedencia de la acción de tutela, prácticamente el accionante no tendría mecanismo alguno para reclamar su acceso a la función pública, y se estaría, por razones meramente formales, excluyendo la verificación del mérito como principio fundante del Estado colombiano. No sobra recordar que el actor ocupa en la actualidad el cargo que reclama, en virtud de lo resuelto por el juez de segunda instancia en este trámite de amparo constitucional, por decisión del 3 de julio de 2019.

En tercer lugar, como ya se dijo, la exclusión de la procedencia del amparo llevaría a que, al momento de proferirse una decisión definitiva en sede de lo contencioso administrativo, la lista de elegibles definitivamente ya no estaría vigente y, por ende, el accionante no podría ocupar el cargo al que –según alega– tiene derecho, con lo cual únicamente podría recibir una compensación económica. Esta realidad descarta la eficacia de la garantía de acceso a cargos públicos y excluye la verificación del mérito, en contravía del mandato del artículo 2 del Texto Superior, que impone como obligación del Estado velar por el goce efectivo de los derechos, lo cual no se satisface con el reconocimiento de una compensación económica[18]."[19]

Posición que ha sido acogida por el Tribunal Administrativo de Boyacá, como por ejemplo en la sentencia del 11 de noviembre de 2021, M.P. José Ascención Fernández Osorio, radicado 150001-33-33-014-2021-00133-0.

Con base en lo expuesto, la acción de tutela es procedente como mecanismo definitivo, por tratarse de un asunto que tiene relación con el "***principio de mérito** como garantía de acceso a la función pública y ello, a todas luces, trasciende de un ámbito administrativo **y se convierte en un asunto de carácter constitucional**, que torna necesaria una decisión pronta, eficaz y que garantice la protección de los derechos fundamentales".*

6.- El principio constitucional del mérito y el acceso a la función pública

La Constitución de 1991 establece en el artículo 125 que *"El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes".*

La Corte Constitucional ha señalado que el principio de mérito se ha elevado a rango constitucional, lo que significa que se hace explicita la prohibición de que factores distintos al mérito pudiesen determinar el ingreso y la permanencia en la carrera administrativa, de tal suerte, que cumple tres propósitos o finalidades fundamentales:

"Según lo ha explicado esta Corporación[20], la constitucionalización de este principio busca tres propósitos fundamentales. El primero de ellos es asegurar el cumplimiento de los fines estatales y de la función administrativa previstos en los artículos 2 y 209 Superiores. En este sentido, se ha dicho que la prestación del servicio público por personas calificadas se traduce en eficacia y

[17] Énfasis por fuera del texto original.
[18] En un caso similar, en el que se cuestionaba la provisión de cargos de carrera de conformidad con los resultados publicados en las listas de elegibles, la Corte consideró que la acción de tutela es el mecanismo judicial eficaz e idóneo "cuando se corre el riesgo de que en el trámite de una de las vías con que pueda contar el tutelante, la lista de elegibles pierda vigencia y la hipotética protección que deba extenderse quede sin sustento". Sentencia T-319 de 2014, M.P. Alberto Rojas Ríos.

[19] Corte Constitucional, sentencia T-340 de 2020, M.P. Luis Guillermo Guerreo Pérez.
[20] Ver Sentencias C-901 de 2008 y C-588 de 2009.

eficiencia de dicha actividad. Además, el mérito como criterio de selección provee de imparcialidad a la función pública.

El segundo es materializar distintos derechos de la ciudadanía. Por ejemplo, el derecho de acceder al desempeño de funciones y cargos públicos; el debido proceso, visto desde la fijación de reglas y criterios de selección objetivos y transparentes previamente conocidos por los aspirantes; y el derecho al trabajo, ya que una vez un servidor público adquiere derechos de carrera, solo la falta de mérito puede ser causal para su remoción.

El tercer y último propósito perseguido por el artículo 125 Superior, es la igualdad de trato y oportunidades, ya que con el establecimiento de concursos públicos, en los que el mérito es el criterio determinante para acceder a un cargo, cualquier persona puede participar, sin que dentro de este esquema se toleren tratos diferenciados injustificados, así como la arbitrariedad del nominador. Concretamente, la Corte ha sostenido que el principio de mérito "constituye plena garantía que desarrolla el principio a la igualdad, en la medida en que contribuye a depurar las prácticas clientelistas o políticas en cuanto hace al nombramiento de los servidores públicos o cuando fuese necesario el ascenso o remoción de los mismos, lo que les permite brindarles protección y trato sin discriminación de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica."[21]*."*[22]

A su vez, en el artículo 130 constitucional se creó la Comisión Nacional del Servicio Civil de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tenga carácter especial.

Por su parte, la Ley 909 de 2004 *"Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones",* consagró en su artículo 2º que la función pública se desarrollará teniendo en cuenta los principios constitucionales de igualdad, mérito, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad. A su vez, señaló *"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…"*

En cuanto a los sistemas específicos de carrera administrativa, como es el caso de la Unidad Administrativa Especial de Impuestos y Aduanas Nacionales –DIAN-, que se caracteriza por su singularidad y especialidad de las funciones que cumplen este tipo de entidades, *"contiene regulaciones específicas para el desarrollo y aplicación de la carrera administrativa en materia de ingreso, capacitación, permanencia, ascenso y retiro del personal y se encuentran consagradas en leyes diferentes a las que regulan la función pública"* (artículo 4).

En el artículo 27 la Ley 909 de 2004 definió la carrera administrativa como *"un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades* ***para el acceso y el ascenso al servicio público****. 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.".*

En el artículo 28 se consagraron los principios que orientan el ingreso y ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa, y dijo en relación al 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"*

Ahora bien, el sistema específico de carrera administrativa de la DIAN se creó con inicialmente con el Decreto Ley 1072 de 1999, el cual acogió el principio del mérito para los proceso de

[21] Sentencia SU-086 de 1999, M.P. José Gregorio Hernández Galindo.
[22] Corte Constitucional, sentencia T-340 de 2020, M.P. Luis Guillermo Guerreo Pérez.

selección de ingreso y el ascenso de los servidores públicos *"mediante procedimientos que permitan la participación en igualdad de condiciones, de quienes demuestren poseer los requisitos para desempeñar los cargos" (*art. 30). Norma que luego fue modificada por el Decreto Ley 71 de 2020 y posteriormente con el Decreto Ley 927 de 2023, y que tienen como derrotero el principio del mérito e igualdad de oportunidades para la provisión de los empleos de carrera administrativa.

Sin embargo, se ha sostenido por la Corte Constitucional que si bien los sistemas especiales o específicos de carrera administrativa tienen un régimen distinto, no son autónomos o independientes, y se derivan del régimen ordinario o general de carrera administrativa, por lo que deben estar acordes o sujetos a los principios que este prevé, como da cuenta el siguiente pronunciamiento en sede de control de constitucionalidad, que tiene efectos erga omnes:

> *"Así las cosas, en principio le asiste razón al demandante cuando afirma, que las excepciones al principio general de carrera administrativa son única y exclusivamente las que señaló de manera expresa el mismo Constituyente y las que determine el legislador a través de la ley; ahora bien, eso no implica, como equivocadamente él lo afirma, que el legislador, al regular las diversas "carreras administrativas" que exige la complejidad misma de la función del Estado, no pueda introducir "sistemas específicos" para ciertas entidades públicas, que atiendan precisamente sus singulares y especiales características, sistemas que desde luego deben propiciar la realización del mandato superior que señala que los empleos de los órganos y entidades del Estado son de carrera, salvo las excepciones consagradas en la Constitución y en la ley. Es decir, que esos "sistemas específicos" no pueden diseñarse excluyendo el principio general, ellos en cada caso regularan un sistema de carrera singular y especial, dirigido a una determinada entidad, cuyos objetivos no se podrían cumplir oportuna y eficazmente, o se verían interferidos, si se aplicaran las normas de carácter general.*
>
> *No se trata entonces de exceptuar a esas entidades del régimen de carrera, sino de diseñar un sistema especial para cada una de ellas, dada su singularidad y especificidad; los regímenes especiales o "sistemas específicos" como los denominó el legislador en la norma impugnada, son carreras administrativas reguladas por normas propias, que atienden, de una parte la singularidad y especificidad de las funciones que a cada una de ellas corresponde y de otra los principios generales que orientan la carrera administrativa general contenidos en la ley general que rige la materia.*
>
> *Los sistemas específicos de carrera son constitucionales en la medida en que respeten el principio general, esto es que establezcan procedimientos de selección y acceso basados en el mérito personal, las competencias y calificaciones específicas de quienes aspiren a vincularse a dichas entidades, garanticen la estabilidad de sus servidores, determinen de conformidad con la Constitución y la ley las causales de retiro del servicio y contribuyan a la realización de los principios y mandatos de la Carta y de los derechos fundamentales de las personas, a tiempo que hagan de ellos mismos instrumentos ágiles y eficaces para el cumplimiento de sus propias funciones, esto es, para satisfacer, desde la órbita de su competencia, el interés general.*
>
> *No existe impedimento de orden constitucional para que el Congreso en ejercicio de la cláusula general de competencia legislativa que el Constituyente radicó en esa Corporación, pueda crear sistemas especiales de carrera de contenido particular que a su vez hagan parte del sistema de carrera administrativa general"*[23]

En relación a la autonomía e independencia de los sistemas especiales de carrera administrativo del régimen general, consideró el Tribunal Constitucional lo siguiente:

> *"Por consiguiente, ha sido claro para esta Corte que los sistemas específicos no constituyen regímenes autónomos e independientes, sino que se entienden como una "derivación" del régimen general de carrera, de sus principios y postulados fundamentales, y que sólo busca "flexibilizar" la regulación de tal manera que responda a la especial naturaleza de las funciones constitucionales y legales atribuidas a ciertas entidades e instituciones públicas, respondiendo siempre a criterios objetivos y razonables.*

[23] Sentencia C-563 de 2000, M.P. Fabio Morón Díaz.

(…)

De la anterior exposición esta Corte concluye (i) la carrera administrativa es la norma general para proveer los empleos de órganos y entidades del Estado, y las excepciones se encuentran en la Constitución y la ley ; (ii) que el sistema de nombramiento en los cargos de carrera se realizará mediante concurso público; (iii) que el ingreso y el ascenso en la carrera administrativa se realizará teniendo en cuenta las condiciones, los méritos y las calidades de los aspirantes, excluyéndose todo tipo de razones constitucionalmente no justificadas; (iv) que el nombramiento en provisionalidad o en encargo son excepciones a la regla general; (v) que estas excepciones son válidas desde el punto de vista constitucional en aras de preservar la continuidad del servicio público de la administración, y no vulneran el principio de carrera administrativa ni el principio de igualdad de oportunidades, siempre y cuando el Legislador fije claros límites temporales a ella, y la administración justifique dichos nombramientos en provisionalidad o en encargo mediante actos administrativos motivados."[24]

7.- Del deber de usar lista de elegibles resultantes de concursos públicos para proveer cargos no ofertados en las respectivas convocatorias.

En el sistema de carrera administrativo de la Ley 909 de 2004, se implementó el deber de usar las listas de elegibles para proveer vacantes para las cuales se efectuó el concurso y aquellas vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria del concurso de la misma entidad, con la Ley 1960 de 2019 *"Por el cual se modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones",* en los siguientes términos

"ARTÍCULO 6o. El numeral 4 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, quedará así:
"Artículo 31. El Proceso de Selección comprende:
1. (...)
2. (...)
3. (...)
4. Con los resultados de las pruebas la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad contratada, por delegación de aquella, elaborará en estricto orden de mérito la lista de elegibles que tendrá una vigencia de dos (2) años. Con esta y en estricto orden de mérito se cubrirán las vacantes para las cuales se efectuó el concurso y las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria del concurso en la misma Entidad."

En lo tocante a la aplicación de esta norma en el tiempo, en especial, para las convocatorias realizadas antes de su entrada en vigencia, la Corte Constitucional consideró lo siguiente:

"Con posterioridad, el Gobierno Nacional expidió el Decreto 1227 de 2005, que reguló parcialmente la Ley 909 de 2004. El artículo 7, modificado por el Decreto 1894 de 2012[25]*, estableció el orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera. En el parágrafo 1 de este artículo se dispuso que: "Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, sólo podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004".*

3.5.4. En vigencia de estas normas, la Corte se pronunció varias veces sobre el problema jurídico sometido en esta ocasión a consideración de la Sala, esto es, la posibilidad de que una lista de elegibles fuera usada para proveer cargos de vacantes definitivas que no fueron convocadas inicialmente a concurso.

Sobre el particular, en la Sentencia SU-913 de 2009[26] *estableció que una lista de elegibles genera en las personas un derecho de carácter subjetivo a ser nombradas en el cargo para el cual*

[24] Sentencia C-753 de 2008, M.P. Jaime Araújo Rentería. Sobre este aspecto pueden consultarse entre otras providencias C-517 de 2002, C-963 de 2003, C-1230 de 2005, C-471 de 2013 y C-285 de 2015.
[25] Este artículo fue derogado y compilado en el artículo 2.2.5.3.2. Decreto 1083 de 2015, por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, el cual a su vez fue modificado por el Decreto 498 de 2020.

[26] M.P. Juan Carlos Henao Pérez.

concursaron, cuando este quede vacante o esté siendo desempeñado por un funcionario en encargo o provisionalidad, de manera que la consolidación del derecho "se encuentra indisolublemente determinado por el lugar que se ocupó dentro de la lista y el número de plazas o vacantes a proveer", razón por la cual, las listas de elegibles, una vez publicadas y en firme, son inmodificables.

Posteriormente, en la Sentencia SU-446 de 2011[27] estudió el caso de algunos integrantes de listas de elegibles para ocupar cargos en la Fiscalía General de la Nación, que reclamaban ser nombrados en cargos no convocados inicialmente. En esta decisión se negaron las pretensiones de los accionantes, con fundamento en que el propósito de la lista de elegibles es que se provean las vacantes para los cuales se realizó el concurso, por lo que durante su vigencia solo puede ser usada para ocupar los empleos que queden vacantes en los cargos convocados y no en otros. (…)

Esta postura fue reiterada en la Sentencia T-654 de 2011[28], al decidir sobre las pretensiones de una concursante que ocupó un lugar en la lista de elegibles que superaba el número de vacantes convocadas, pero que solicitó su nombramiento en un cargo equivalente que fue creado con posterioridad a la convocatoria.

(…)

Como se aprecia, el cambio incluido en el artículo 6 de la Ley 1960 de 2019, comporta una variación en las reglas de los concursos de méritos, particularmente en relación con la utilización de las listas de elegibles. Así, la normativa anterior y la jurisprudencia de esta Corporación sobre el tema, partían de la premisa de que la norma establecía que las listas de elegibles únicamente podrían usarse para los cargos convocados y no otros, a pesar de que con posterioridad a la convocatoria se generaran nuevas vacantes definitivas. Con ocasión de la referida modificación, esta Sala deberá definir la aplicación en el tiempo de dicha norma, comoquiera que, su uso, en el caso concreto, prima facie, proveería un resultado distinto de aquel que podía darse antes de su expedición, no solo debido al cambio normativo, sino también a la consecuente inaplicabilidad del precedente señalado de la Corte respecto del uso de la lista de elegibles, ya que la normativa en la cual se insertaron esos pronunciamientos varió sustancialmente.

(…)

3.6.3. Ahora bien, en lo que respecta a la aplicación del artículo 6 la Ley 1960 de 2019 a las listas de elegibles conformadas por la Comisión Nacional del Servicio Civil y a aquellas que se expidan dentro de los procesos de selección aprobados antes del 27 de junio de 2019, sea lo primero advertir que, por regla general, esta disposición surte efectos sobre situaciones que acontecen con posterioridad a su vigencia. Sin embargo, el ordenamiento jurídico reconoce circunstancias que, por vía de excepción, pueden variar esta regla general dando lugar a una aplicación retroactiva, ultractiva o retrospectiva de la norma, por lo que se deberá definir si hay lugar a la aplicación de alguno de dichos fenómenos, respecto de la mencionada ley.

(…)
Ninguno de los anteriores efectos de la ley en el tiempo se aplica en el caso sub-judice. El último fenómeno, que por sus características es el que podría ser utilizado en el caso concreto, es el de la retrospectividad, que ocurre cuando se aplica una norma a una situación de hecho que ocurrió con anterioridad a su entrada en vigencia, pero que nunca consolidó la situación jurídica que de ella se deriva, "pues sus efectos siguieron vigentes o no encontraron mecanismo alguno que permita su resolución en forma definitiva"[29]. Este fenómeno se presenta cuando la norma regula situaciones jurídicas que están en curso al momento de su entrada en vigencia.

Para el caso de la modificación introducida al artículo 31 de la Ley 909 de 2004 por la Ley 1960 de 2019, se tiene que la situación de hecho respecto de la cual cabe hacer el análisis para determinar si hay o no una situación jurídica consolidada es la inclusión en la lista de elegibles. De esta forma, deberá diferenciarse, por un lado, la situación de quienes ocuparon los lugares equivalentes al número de vacantes convocadas y que, en virtud de ello tienen derecho a ser nombrados en los cargos convocados y, por el otro, la situación de aquellas personas que, estando en la lista de elegibles, su lugar en ellas excedía el número de plazas convocadas.

Como fue planteado en el capítulo anterior, la consolidación del derecho de quienes conforman una lista de elegibles "se encuentra indisolublemente determinado por el lugar que se ocupó dentro de la lista y el número de plazas o vacantes a proveer"[30]. Así las cosas, las personas que ocuparon

[27] M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.
[28] M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.
[29] Sentencia T-564 de 2015, M.P. Alberto Rojas Ríos.
[30] Sentencia SU-913 de 2009, M.P. Juan Carlos Henao Pérez.

los lugares equivalentes al número de vacantes convocadas tienen un derecho subjetivo y adquirido a ser nombrados en período de prueba en el cargo para el cual concursaron, de suerte que respecto de ellos existe una situación jurídica consolidada que impide la aplicación de una nueva ley que afecte o altere dicha condición. Sin embargo, no ocurre lo mismo respecto de quienes ocuparon un lugar en la lista que excedía el número de vacantes a proveer, por cuanto estos aspirantes únicamente tienen una expectativa de ser nombrados, cuando quiera que, quienes los antecedan en la lista, se encuentren en alguna de las causales de retiro contenidas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004[31].

Para la Sala, el cambio normativo surgido con ocasión de la expedición de la Ley 1960 de 2019, regula la situación jurídica no consolidada de las personas que ocupaban un lugar en una lista de elegibles vigente que excedía el número de vacantes ofertadas, por lo que las entidades u organismos que llevaron a cabo los concursos deberán hacer uso de estas, en estricto orden de méritos, para cubrir las vacantes definitivas en los términos expuestos en la referida ley. Lo anterior no implica que automáticamente se cree el derecho de quienes hacen parte de una lista de elegibles a ser nombrados, pues el ICBF y la CNSC deberán verificar, entre otras, que se den los supuestos que permiten el uso de una determinada lista de elegibles, esto es, el número de vacantes a proveer y el lugar ocupado en ella, además de que la entidad nominadora deberá adelantar los trámites administrativos, presupuestales y financieros a que haya lugar para su uso.

Por último, se aclara que en este caso no se está haciendo una aplicación retroactiva de la norma respecto de los potenciales aspirantes que podrían presentarse a los concursos públicos de méritos para acceder a los cargos que ahora serán provistos con las listas de elegibles vigentes en aplicación de la nueva ley. En efecto, tanto la situación de quienes tienen derechos adquiridos como de quienes aún no han consolidado derecho alguno, están reservadas para las personas que conformaron las listas de elegibles vigentes al momento de expedición de la ley, de manera que el resto de la sociedad está sujeta a los cambios que pueda introducir la ley en cualquier tiempo, por cuanto, en esas personas indeterminadas no existe una situación jurídica consolidada ni en curso.

(…)

3.6.5. En conclusión, con el cambio normativo surgido con ocasión de la expedición de la mencionada ley respecto del uso de la lista de elegibles, hay lugar a su aplicación retrospectiva, por lo que el precedente de la Corte que limitaba, con base en la normativa vigente en ese momento, el uso de las listas de elegibles a las vacantes ofertadas en la convocatoria, ya no se encuentra vigente, por el cambio normativo producido. De manera que, para el caso de las personas que ocupan un lugar en una lista, pero no fueron nombradas por cuanto su posición excedía el número de vacantes convocadas, es posible aplicar la regla contenida en la Ley 1960 de 2019, siempre que, para el caso concreto, se den los supuestos que habilitan el nombramiento de una persona que integra una lista de elegibles y ésta todavía se encuentre vigente. "[32]

Al revisar las normas que han regulado el sistema específico de carrera administrativa de la DIAN, se encuentra lo siguiente:

- Decreto Ley 1072 de 1999 artículo 31 numeral 5:

"5. Lista de elegibles. Con base en los resultados del concurso y con quienes hayan aprobado el mismo, se conformará una lista de elegibles cuya vigencia será de dos (2) años en estricto orden de mérito. Los empleos objeto de la convocatoria serán provistos a partir de quien ocupe el primer puesto de la lista y en estricto orden descendente.

---

[31] La norma en cita dispone que: "***ARTÍCULO 41. Causales de retiro del servicio***. *El retiro del servicio de quienes estén desempeñando empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa se produce en los siguientes casos: a) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción; // b) Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa; (…) d) Por renuncia regularmente aceptada; // e) Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez* [Declarado EXEQUIBLE por la Corte en Sentencia C-501 de 2005, en el entendido de que no se pueda dar por terminada la relación laboral sin que se le notifique debidamente su inclusión en la nómina de pensionados correspondiente.] // *f) Por invalidez absoluta; // g) Por edad de retiro forzoso; // h) Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario; // i) Por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo* [Declarado EXEQUIBLE por la Corte en Sentencia C-1189 de 2005, en el entendido que para aplicar esta causal, es requisito indispensable que se dé cumplimiento al procedimiento establecido en el inciso primero del artículo 35 del Código Contencioso Administrativo para la expedición de cualquier acto administrativo de carácter particular y concreto, esto es, que se permita al afectado el ejercicio de su derecho de defensa, previa la expedición del acto administrativo que declare el retiro del servicio.] // *j) Por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5 de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen; // k) Por orden o decisión judicial; // l) Por supresión del empleo;// m) Por muerte; // n) Por las demás que determinen la Constitución Política y las leyes."*

[32] Corte Constitucional, sentencia T-340 de 2020, M.P. Luis Guillermo Guerreo Pérez.

Las listas de elegibles podrán ser utilizadas para proveer vacantes en el mismo cargo, o en otros iguales, similares o de inferior jerarquía siempre y cuando se cumplan los requisitos y exigencias que el Director General establezca mediante resolución, para lo cual deberá tener en cuenta las líneas de carrera por procesos, los puestos de trabajo y la formación técnica, profesional y especializada."

- Decreto Ley 71 de 2020 artículo 34:

"ARTÍCULO 34. Uso de lista de elegibles. Una vez provistos los empleos objeto del concurso, la lista de elegibles tendrá una vigencia de dos (2) años, contado a partir de la firmeza de dicha lista.

Siempre y cuando la convocatoria así lo prevea, la lista de elegibles podrá ser utilizada en estricto orden descendente para proveer única y exclusivamente las vacantes que pudieren presentarse en los empleos que fueron ofertados como consecuencia del retiro del servicio del titular."

✓ Decreto Ley 927 de 2023 artículo 36 indicó:

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

La lista de elegibles deberá ser utilizada en estricto orden descendente para vacantes generadas con posterioridad a la convocatoria, siempre y cuando los requisitos del empleo sean los mismos y sus funciones iguales o equivalentes.

(…)

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

(…)"

Así las cosas, *mutatis mutandi*, el despacho aplicará una interpretación retrospectiva del parágrafo transitorio del artículo 36 del Decreto Ley 927 de 2023, la cual resulta acorde con la posición del Corte Constitucional en relación con la Ley 1960 de 2019 que regula el sistema general de carrera administrativa, para el caso de las personas que ocupan un lugar en una lista de elegibles, pero no fueron nombradas por cuanto su posición excedía el número de vacantes convocadas. De modo que es posible aplicar la regla contenida en la norma especial, siempre que, para el caso concreto, se den los supuestos que habilitan el nombramiento de una persona que integra una lista de elegibles y ésta todavía se encuentre vigente.

8.- Del caso concreto y su solución

Dentro del expediente responsan los siguientes elementos de pruebas relevantes que configuran los hechos probados para resolver el problema jurídico planteado, así:

✓ La CNSC expidió el Acuerdo No. 300 del 26 de febrero de 2013[33] *"Por el cual se reglamenta la conformación, organización y uso de Listas de Elegibles y del Banco Nacional de Listas de Elegibles del Sistema Específico de Carrera Administrativo para la*

[33] Índice 7, SAMAI.

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL, DIRECCIÓN DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES-DIAN", donde se consagran las siguientes disposiciones:

*"**ARTÍCULO 2. Competencia.** En desarrollo de las funciones de administración, por disposición legal, compete a la Comisión Nacional del Servicio Civil conformar las listas de elegibles para los empleos objeto de concurso del Sistema Específico de Carrera de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, así como organizar y administrar el Banco Nacional de Listas de Elegibles, autorizar sus usos y respectivos cobros.*

*En consecuencia, una vez agotada la OPEC de la Convocatoria respectiva, es decir, provistas las vacantes ofertadas en el concurso con la lista de elegibles correspondiente, **la UAE - DIAN deberá[1] utilizar las Listas de Elegibles** que se adopten como resultado de los procesos de selección que adelante la CNSC, para proveer vacantes definitivas en otros empleos distintos a los convocados que sean iguales o equivalentes, de acuerdo con el perfil del empleo, en la misma entidad, mientras las listas se encuentren vigentes.*

Por lo anterior, la UAE - DIAN no podrá abstenerse de proveer sus vacantes definitivas como se indica en este reglamento, so pena de incumplir las normas que regulan el ingreso y ascenso a los empleos de carrera, específicamente la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 765 de 2005 y el Decreto 3626 de 2005."

*"**ARTÍCULO 4. Competencia para administrar el Banco Nacional de Listas de Elegibles.** El **Banco Nacional de Listas de Elegibles de la UAE - DIAN será administrado por la Comisión Nacional del Servicio Civil."***

*"**ARTÍCULO 6°. Finalidad del Banco Nacional de Listas de Elegibles.** El Banco Nacional de Listas de Elegibles tiene como propósito la provisión definitiva de empleos de carrera, para los cuales la CNSC no hubiese conformado lista de elegibles, en el marco de las convocatorias adelantadas o habiéndose conformado lista, ésta estuviese agotada."*

*"**ARTÍCULO 7°. Organización del Banco Nacional de Listas de Elegibles.** El Banco Nacional de Listas de Elegibles de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN- se organizará de la siguiente manera:*

a. Se agruparán los elegibles que se hayan inscrito a empleos que pertenezcan a un mismo nivel jerárquico y que tengan el mismo código y grado.

b. Se organizarán los elegibles en orden descendente, de acuerdo al puntaje total obtenido en la lista de elegibles en que se encuentren."

*"**ARTÍCULO 9°. Reporte a la CNSC de los empleos objeto de provisión.** En el evento que se requiera la provisión de un empleo que no haya sido reportado a la Oferta Pública de Empleos de Carrera OPEC de la UAE - DIAN, el Director de la DIAN deberá reportar la información de dicho empleo a la CNSC, la cual deberá guardar estricta concordancia con el manual de funciones, competencias y requisitos vigente."*

- ✓ La CNSC expidió el Acuerdo No. 0165 del 12 de marzo de 2020 *"Por el cual se reglamenta la conformación, organización y manejo del Banco Nacional de Listas de Elegibles para el Sistema General de Carrera y Sistemas Específicos y Especiales de Origen Legal en lo que les aplique"*[34], donde se realiza las siguientes precisiones sobre las listas de elegibles unificadas:

"Artículo 2º. Definiciones. Para la aplicación de las disposiciones del presente Acuerdo se establecen las siguientes definiciones:

(…)

***4. Concurso mixto:** Concursos de mérito simultáneos para proveer vacantes ofertadas de una misma entidad a través de procesos de ascenso y abiertos.*

(…)

[34] Índice 8, SAMAI.

7. Lista de elegibles: *Es el acto administrativo que conforma y adopta la CNSC, que otorga una posición a los elegibles en estricto orden de mérito, a partir de los resultados obtenidos en el proceso de selección, para la provisión de un empleo.*

8. Lista unificada del mismo empleo: *Es la que se adopta una vez provistas efectivamente las vacantes convocadas de un empleo en un proceso de selección mixto.* ***Se realiza mediante la agrupación en una lista y en estricto orden de mérito con los elegibles aun no nombrados y que se encuentran en la lista de un mismo empleo que ofertó las vacantes a través de proceso de selección de ascenso y abierto.***

Con los elegibles en esta lista se cubrirán las vacantes ofertadas en el proceso abierto cuando la lista de elegibles sea insuficiente, así como las nuevas vacantes que se generen durante su vigencia.

8.- Lista General de Elegibles para empleo equivalente: Es el acto administrativo en el cual se agrupan en estricto orden de mérito a los elegibles de empleos equivalentes, para cubrir las vacantes definitivas de estos empleos, sea que se trate de vacantes declaradas desiertas o que surjan con posterioridad a la convocatoria de concurso mixto en la misma Entidad, en los términos establecidos en la Ley 1960 de 2019." (Se resalta)

- ✓ La CNSC emitió el Acuerdo No. CNSC-20201000002856 de 10 de septiembre de 2020, "*Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN, Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020"* y resultante de este concurso, expidió la Resolución No. 11459 del 20 de noviembre de 2021[35], conformando y adoptando la Lista de Elegibles para proveer tres (3) vacantes definitivas del empleo denominado o INSPECTOR III, Código 307, Grado 7, identificado con el Código OPEC No. 127247, del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN, ofertado con el Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020, así:

[35] Archivo 01, Fl. 21-25. Índice 3, SAMAI.

POSICIÓN	TIPO DE DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN	No. DE DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN	NOMBRES	APELLIDOS	PUNTAJE
1	CC	22792888	IRMA LUZ	MARIN CABARCAS	85.44
2	CC	39738043	JANNETTE	GOMEZ VELASQUEZ	85.19
3	CC	51942457	CLARA NIEVES	SILVA PEREZ	83.07
4	CC	80727896	GUSTAVO ADOLFO	MOSQUERA ABELLO	82.41
5	CC	92519558	OSCAR DE JESUS	OROZCO HERNANDEZ	82.15
6	CC	1128264762	LINA MARCELA	LOPEZ GOMEZ	81.75
7	CC	1043006301	EFRAIN RAFAEL	SARMIENTO CERVANTES	81.34
8	CC	1014219789	LISETTE MICHELLE	GAITAN OVIEDO	80.75
9	CC	52982390	LAURA MARCELA	RINCON VEGA	80.62
10	CC	79730806	ANDRÉS EDUARDO	REY ORTIZ	80.05
11	CC	49770390	BLEYIS ELLAS JAYDITH	COBO CAMPO	79.71
11	CC	79241090	CAMILO ALBERTO	PAEZ OSPINA	79.71
12	CC	4438230	JUAN FELIPE	ALVAREZ CASTRO	79.40
13	CC	80040996	BYRON ADOLFO	VALDIVIESO VALDIVIESO	79.01
14	CC	1072719218	JUDY MARISOL	CESPEDES QUEVEDO	78.99
15	CC	1032428049	YUSEF ABDEL	MORAD PEREZ	78.25
16	CC	79878237	HECTOR JAVIER	AVILA CAICA	77.82
17	CC	73155577	BENJAMIN SEGUNDO	ALVAREZ BULA	77.20
18	CC	1100959045	EDHER DANIEL	RUEDA DURÁN	76.91
19	CC	91229278	JAVIER ALFONSO	MARTINEZ ANGEL	76.46
20	CC	1032398732	ALFREDO	RAMIREZ CASTAÑEDA	76.33
21	CC	83246368	DEGLY	CHACUE EMBUS	76.06
22	CC	1053329866	LIBARDO	RODRIGUEZ CESPEDES	75.55
23	CC	52438257	JHARYN LIZCETH	VEGA AGUIRRE	75.54
24	CC	51727270	GLADYS	SOLANO GONZALEZ	75.29
24	CC	79364867	SANTIAGO HERNAN	GOMEZ MOLANO	75.29
25	CC	91266386	JORGE ERNESTO	ACUÑA AGUDELO	75.24
26	CC	53054151	CAROL JULIETH	CAITA CORREA	75.12
27	CC	36180856	ALICIA	PORTELA FARFAN	74.10
28	CC	52153744	LUISA FERNANDA	BERNAL CARVAJAL	72.98
29	CC	79352249	EUGENIO	DIAZ ARENAS	70.83
29	CC	7697327	AUGUSTO FERNANDO	RODRIGUEZ RINCON	70.83
30	CC	1069734250	GUILLERMO ERNESTO	POLANCO JIMENEZ	70.60

- ✓ La CNSC expidió el Acuerdo No. 2212 de 2021, modificado parcialmente por el Acuerdo No. 218 de 2022*, "Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ascenso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN, Proceso de Selección DIAN No. 2238 de 2021",* y hace parte de la lista de elegibles conformada mediante Resolución 950 del 3 de febrero de 2023[36], la demandante en el puesto No. 12, la cual fue confeccionada para proveer una (1) vacante definitiva del empleo denominado INSPECTOR III, Código 307, Grado 7, identificado con el Código OPEC No. 169452, del Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN, ofertado con el Proceso de Selección DIAN No. 2238 de 2021, veamos:

[36] Archivo 01, Fl. 16-20. Índice 3, SAMAI.

POSICIÓN	TIPO DE DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN	No. DE DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN	NOMBRES	APELLIDOS	PUNTAJE
1	CC	23690572	YERUTH	CORTES CUCA	89.60
2	CC	4245541	HENRY GERMAN	VELOZA CALDERON	87.03
3	CC	80006395	DANIEL ENRIQUE	GONZALEZ RODRIGUEZ	85.46
4	CC	93367425	CARLOS ENRIQUE	ARIZA SANCHEZ	84.23
5	CC	51902872	LILIA ESPERANZA	AMADO AVILA	83.16
6	CC	91077251	MARIO ANDRES	REYES BARBOSA	83.07
7	CC	93401793	CAMILO CARLOS	CABALLERO CORTES	82.59
8	CC	51810948	LILIANA ASTRID	MEJIA PAZ	81.98
9	CC	52438257	JHARYN LIZCETH	VEGA AGUIRRE	81.89
10	CC	73097357	NAGITH ALBERTO	ORGULLOSO RADA	81.48
11	CC	79384779	EDGAR MAURICIO	AVILA PALOMINO	79.35
12	CC	40046241	DIANA PATRICIA	REYES DACOSTA	78.94
13	CC	45488251	LILIAN	ALMARIO AYUB	78.32
14	CC	4831698	FELIX ANTONIO	LOZANO MANCO	76.43
15	CC	19483920	ANTONIO	MOYANO SALAMANCA	75.75
16	CC	79352249	EUGENIO	DIAZ ARENAS	74.55

- ✓ Formato FT-GH-1824, versión 02, año 2021, descripción del empleo Inspector III - Código 307 - Grado 7, de la DIAN[37].

- ✓ Oficio 100202151-00180 de 30 de junio de 2023[38] dirigido a la CNSC suscrito por la Directora de Gestión Corporativa de la DIAN, se informó 59 de vacantes a proveer mediante el uso de listas de elegibles vigente, dentro de ellas 29 para la OPEC 127247, ficha PC-GJ-3002. Además se indicó por la DIAN que para el año 2023 la provisión de alrededor 3000 vacantes con el uso de listas de elegibles, conforme al artículo 36 del Decreto Ley 0927 de 2023.

- ✓ Oficio 100202151-00209 de 14 de julio de 2023[39] dirigido a la CNSC elaborado por la Directora de Gestión Corporativa de la DIAN, dando alcance al oficio de 30 de junio de 2023, y relaciona 52 OPEC con 2008 vacantes a proveer mediante el uso de listas de elegibles y solicitas autorización para usarlas, así:

OPEC	FICHA	VACANTES	GRUPO
126475	CT-CR-2011	100	Nueva
126479	AT-FL-2011	120	2
126580	PT-CD-3006	11	3
126586	IT-IT-3011	45	3
126949	PC-CO-3004	10	2
127007	PT-CD-3004	3	3
127009	PC-PS-3003	4	3
127200	CC-AU-3002	6	2

Al respecto, se precisa que, el número de vacantes disminuye de 2008 a 1918 agregando una nueva OPEC: 126475 con 100 vacantes, razón por la cual, se solicita comedidamente habilitar la Plataforma SIMO 4.0 para realizar los cambios correspondientes según lo indicado previamente.

Por último, es del caso señalar, en coherencia con lo establecido en el parágrafo transitorio del artículo 36 del Decreto Ley 0927 del 07 de junio de 2023, que el uso de lista de elegibles deberán ser utilizadas dentro del término de vigencia para proveer vacantes generadas con posterioridad a las convocatorias, es decir, los procesos de selección DIAN 1461 de 2020 y 2238 de 2021; razón por la cual, identificando que entre las OPEC de los procesos de selección indicados se encuentran vacantes con las mismas fichas ofertadas, de manera respetuosa solicitamos analizar la viabilidad

[37] Archivo 01, Fl. 2-3. Índice 3, SAMAI.
[38] Índice 17, SAMAI.
[39] Índice 17, SAMAI.

de autorizar el uso de las OPEC que se relacionan a continuación, pertenecientes al proceso de selección DIAN 2238 de 2021, que coinciden con las OPEC del proceso de selección DIAN 1461 de 2020:

FICHA	OPEC 1461	OPEC 2238	VACANTES REPORTADAS
CC-AU-3001	127207	169476	9
PC-GJ-3002	127247	169452	29
PC-GJ-3003	127233	169451	8
AF-LF-3003	126986	168615	9
PT-CD-3004	127007	168645	3
AF-LF-3005	126537	168664	60
CC-AU-3006	126535	169461	337

Respecto a lo anterior, quedamos atentos a sus indicaciones para efectos de determinar la cantidad de vacantes a distribuirse entre las OPEC señaladas en el cuadro anterior."

- ✓ Copia de la Circular No. 000005 del 31 de julio de 2023[40], expedida por el Director de Gestión Corporativa (A), con asunto *"Acciones a surtir por parte de la entidad previo al nombramiento en periodo de prueba-Parágrafo Transitorio del artículo 36 del Decreto Ley 0927 de 2023",* y donde se plasman las siguientes consideraciones:

  "En consideración a lo establecido en el parágrafo transitorio del artículo 36 del Decreto Ley 0927 de 2023, le corresponde a la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) desarrollar acciones previas al nombramiento en periodo de prueba de las personas que conforman listas de elegibles, razón por la cual, iniciará las gestiones administrativas tendientes a la provisión de empleos mediante el uso de listas de elegibles vigentes para las vacantes generadas con posterioridad a las convocatorias de los concurso realizados en virtud del parágrafo transitorio de artículo 32 del Decreto-Ley 071 de 2020, incluidas aquellas derivadas de la ampliación de la planta de personal determinada en el Decreto 0419 del 21 de marzo de 2023.

  Al respecto, es importante precisar que dicha provisión, se encuentra supeditada principalmente a la disponibilidad presupuestal y a la financiación de los empleos de acuerdo con los recursos presupuestales que situé el Ministerio de Hacienda y Crédito Público para la presente vigencia.

  En Consecuencia, a partir de los recursos disponibles, de alta gerencia determinará los perfiles de empleos y cantidades de vacantes a ser provistos, atendiendo a las necesidades del servicio, las capacidades de infraestructura física, tecnológica y de puestos de trabajo, procediendo a solicitar la autorización de uso de listas de elegibles a la Comisión Nacional de Servicio Civil (CNSC), quien, dentro del ejercicio de sus competencias constitucionales como ente rector de la carrera administrativa, defina la listas y posiciones a emplear."

- ✓ Oficio 2023RS107707 de 16 de agosto de 2023[41] suscrito por la Directora de Administración de Carrera Administrativa de la CNSC, dirigido al Subdirector de Gestión del Empleo Público de la DIAN, en respuesta uso de listas de elegibles modalidad ascenso y actualización vacantes para uso de lista. Sobre este particular, indicó el ente rector que con base en el artículo 32 del Decreto Ley 071 de 2020 y el artículo 36 del Decreto 0927 de 2023 es viable *"autorizar el uso de las listas conformadas para los Procesos de Selección 1461 de 2020, DIAN 2238 de 2021 y las que se conformen y adopten en DIAN 2022. Lo anterior, teniendo en cuenta que dicho proceso de selección se encuentra en desarrollo".*

[40] Archivo 01, Fl. 12-15. Índice 3, SAMAI.
[41] Índice 17, SAMAI.

- ✓ Copia de Oficio 1353 de 4 de septiembre de 2023 expedido por el Director de la DIAN[42], donde se hace saber a los Presidentes Sindicales de la DIAN, que la Comisión Nacional del Servicio Civil aprobó el uso de la lista de elegibles del concurso de ascenso, por lo que se hará un proceso de priorización según las necesidades de la entidad, haciendo énfasis importante en fiscalización y tecnología, buscando mejorar procesos que impactan a otras áreas de la entidad y así aumentar el recaudo. Se aclara que *"Por el momento se proveerán 1.596 cargos, por lo que se está preparando a las áreas encargadas del ingreso para que no tengamos contratamientos ni dificultades. Somos conscientes de las fechas de vencimiento de las listas, por lo que tenemos cronogramas claros para que el ingreso se realice en los tiempos estipulados".*

- ✓ Copia de oficio del 6 de septiembre de 2023[43], suscrito por Jefe Coordinación de Selección y Provisión del Empleo (A), Subdirección de Gestión del Empleo Público de la DIAN, dirigido al señor Carlos Enrique Ariza Sánchez, en respuesta a peticiones relacionadas a que se unifiquen las listas de elegibles de la Resolución No. 11459 de 2021 y la Resolución No. 950 de 2023, para la provisión de las vacantes ofertadas para el empleo Inspector III, Código 307, Grado 7.

  Se le hace saber que la DIAN ya inició las gestiones pertinentes a la provisión de un primer grupo de vacantes de diferentes nivel jerárquicos y procesos según el resultado de pertinencia a través del uso de listas de elegibles, provisión que se encuentra supeditada principalmente a la disponibilidad presupuestal y a la financiación de los empleos; por lo que ya está en ejecución lo dispuesto en la Circular 000005 de 2023 con la cual se establecen los criterios y acciones para el cumplimiento de lo establecido en el parágrafo transitorio del artículo 36 del Decreto 927 de 2023.

  En relación con la OPEC 169452 correspondiente al empleo Inspector III, Código 307, Grado 07, una vez realizado el análisis de la necesidad y estimación de la pertinencia de los empleos, esta no se encuentra dentro del primer grupo de empleos sujetos de provisión en uso de lista de elegibles. También que en el evento que la entidad determine la necesidad de proveer el empleo Inspector III, Código 307, Grado 07 con la ficha PC-GJ-3002, se procederá a las actuaciones y reportes pertinentes frente a la CNSC.

- ✓ Oficio de fecha 11 de septiembre de 2023[44], dando repuesta al requerimiento efectuado en auto admisorio de la acción de tutela, remitido por correo electrónico por el Jefe Coordinación de Selección y Provisión del Empleo (A), Subdirección de Gestión del Empleo Público de la DIAN, y adjunto a la contestación de la demanda de la entidad. Se indica que mediante comunicado de prensa 47 del 28 de julio de 2023 se informó a la comunidad en general como se será realizada la provisión de los empleos con ocasión de la modificación de la planta de personal realizada mediante Decreto 0419 de 2023, proceso que se realiza con base en el parágrafo transitorio del artículo 36 del Decreto Ley 0927 de 2023.

  La provisión del empleo de Inspector III Código 307 Grado 7 de la ficha de empleo PC-GJ-3002 del Subproceso de Gestión Jurídica correspondiente a la OPEC 127247, fue solicitada la autorización de uso de lista de elegibles vigentes a la CNSC mediante Oficio 100202151 – 00180 del 30 de junio de 2023 para la provisión de 29 vacantes, aclarando lo siguiente:

  "responde a una necesidad institucional de fortalecer el recurso humano con el objetivo de dar cumplimiento a las metas propuestas por el Gobierno Nacional en materia de incremento del recaudo expuesto en la reforma tributaria. (…) En consecuencia, en el marco de la planeación institucional y priorización de los empleos sujetos a esta provisión, la entidad determinó

[42] Archivo 01, Fl. 26-31. Índice 3, SAMAI.
[43] Índice 11, SAMAI.
[44] Índice 17, SAMAI.

conveniente y necesario acudir en primera medida a las listas de elegibles de la convocatoria No. 1461 de 2020 por cuanto con ellas se permite el ingreso de nuevos servidores a la planta; ahora bien, sin desconocer el mérito que tienen los servidores de carrera actuales en aspirar una mejora en sus empleos públicos, es cierto que la aplicación de las listas de elegibles de la convocatoria 2238 de 2021 no permitirá el aumento de personal en la entidad, por cuanto si bien generarán un cambio nominal en el empleo como situación de movilidad vertical, no le permite a la entidad vincular nuevos servidores que fortalezcan el capital humano.
(…)
Ahora bien, esta estrategia de provisión de empleos, no indica que la entidad no vaya a hacer uso de las listas de elegibles de la convocatoria No. 2238 de 2021, por el contrario, en el marco de la planeación institucional y en respuesta a las necesidades institucionales, la DIAN determinó aquellas listas prioritarias que permiten atender los compromisos adquiridos con el Gobierno Nacional en materia de recaudo vía reforma tributaria. Lo que no debe entenderse que las listas de la convocatoria No. 2238 no serás utilizadas, sino que en este momento no es priorizado su uso. Cabe destacar que estas listas se encontrarán vigentes por el término de 2 años a partir de la fecha de su expedición, esto es hasta febrero de 2025, margen de tiempo en el que el señor Director, una vez se haya estabilizado la planta de personal, podrá activar las listas objeto de discusión permitiendo a los elegibles realizar una movilidad vertical sin afectar las necesidades del servicio."

En relación a la posibilidad de unificar las listas de elegibles del concurso abierto y concurso de ascenso, señaló que es competencia exclusiva de la CNSC.

Con base en lo anterior, el despacho encuentra probado que efectivamente la DIAN a través de la CNSC realizó procesos de selección DIAN No. 1461 de 2020 DIAN abierto y No. 2238 de 2021 ascenso, realizadas por la CNSC, donde se ofertó entre otros, el empleo Inspector III, Código 307, Grado 7 identificados con el Código OPEC Nos. 169452 y 127247 respectivamente.

En la convocatoria DIAN No. 1461 de 2020, la CNSC expidió la Resolución No. 11459 del 20 de noviembre de 2021 conformando la lista de elegibles para proveer 3 vacantes del referido empleo, identificado con el Código OPEC No. 127247, con 30 elegibles. Vacantes que según las contestaciones de las entidades fueron provistos con normalidad, sin verificarse movilidad en la lista.

A su vez, en la convocatoria DIAN No. 2238 de 2021, que corresponde a proceso de selección de ascenso, la CNSC mediante la Resolución 950 del 3 de febrero de 2023, conformó la lista de elegibles para proveer una vacante del referido empleo, con el Código OPEC No. 169452. También provista, según la información allegada.

Ahora bien, posterior a las convocatorias antes mencionadas, el Presidente de la República mediante el Decreto 0419 de 21 marzo de 2023 amplió la planta de personal de la DIAN, entre ellos 159 empleos de Inspector III, Código 307, Grado 7 (art. 1); precisando en el artículo 3º que *"La provisión de los empleos se efectuará de conformidad con lo establecido en la ley y en el sistema específico de carrera de la DIAN".*

También se acredita en el plenario que la DIAN mediante oficio 100202151-00180 de 30 de junio de 2023 dirigido a la CNSC, informó 59 vacantes a proveer mediante el uso de listas de elegibles, entre ellas 29 para la OPEC 127247, ficha PC-GJ-3002, y que para el año 2023 se pretendía proveer 3000 vacantes con el uso de listas de elegibles, conforme al artículo 36 del Decreto Ley 0927 de 2023. Luego con oficio 100202151-00209 de 14 de julio de 2023, dirigido a la CNSC, aclaró que se pretende proveer 52 OPEC con 2008 vacantes, con las listas de elegibles autorizadas, las cuales se reducen a 1918 agregando una nueva OPEC 126475 con 100 vacantes, por lo que se hace necesario habilitar la plataforma SIMO, para realizar los cambios; agrega que para actuar en coherencia con el parágrafo transitorio del artículo 36 del Decreto ley 0927 de 2023, una vez identificadas las vacantes con las misma fichas ofertadas, en los procesos de selección 1461 de 2020 y 2238 de 2021, solicita analizar la viabilidad de usar las listas de elegibles del proceso de ascenso 2238 de 2021, entre ellas la OPEC 169452 al coincidir ficha con la OPEC 127247, para las 29 vacantes reportadas.

Con oficio 2023RS107707 de 16 de agosto de 2023 suscrito por la Directora de Administración de Carrera Administrativa de la CNSC, dirigido al Subdirector de Gestión del Empleo Público de la DIAN, se le autorizó el uso de las listas conformadas para los Procesos de Selección 1461 de 2020, DIAN 2238 de 2021 y las que se conformen y adopten en el proceso de selección DIAN 2022.

El Director de la DIAN expió la Circular No. 000005 del 31 de julio de 2023, a fin de dar cumplimiento al parágrafo transitorio del artículo 36 del Decreto 0927 de 2023, para proveer vacantes definitivas incluidas aquellas derivadas de la ampliación de la planta de personal conforme al Decreto 0419 del 21 de marzo de 2023, con listas de elegibles producto de los concursos realizados en virtud del parágrafo transitorio de artículo 32 del Decreto-Ley 071 de 2020, incluidas aquellas derivadas de la ampliación de la planta de personal. Donde se señala que, la gerencia determinará los perfiles de empleos y cantidades de vacantes a ser provistos, atendiendo a las necesidades del servicio, las capacidades de infraestructura física, tecnológica y de puestos de trabajo, procediendo a solicitar la autorización de uso de listas de elegibles a la Comisión Nacional de Servicio Civil (CNSC), quien, dentro del ejercicio de sus competencias constitucionales como ente rector de la carrera administrativa, defina la listas y posiciones a emplear.

Al revisar la Circular No. 000005, no se vislumbra que se excluya de la provisión de las nuevas vacantes la lista de elegibles producto del concurso de ascenso DIAN 2238 de 2021, a la cual pertenece la demandante para la OPEC 169452 conformada en la Resolución 950 de 2023 emitida por la CSCN.

Conforme a la respuesta brindada el 11 de septiembre de 2023, por parte del el Jefe Coordinación de Selección y Provisión del Empleo (A), Subdirección de Gestión del Empleo Público de la DIAN, por comunicado de prensa del 47 del 28 de julio de 2023, se informó a la comunidad la forma en que se llevaría a cabo la provisión de los empleos con ocasión de la modificación de la planta de personal realizada. Aclaró que, respecto de la provisión de las 29 nuevas vacantes del empleo Inspector III Código 307 Grado 7, ficha PC-GJ-3002, del Subproceso de Gestión Jurídica correspondiente a la OPEC 127247, se realizará únicamente con la lista de elegibles de la convocatoria No. 1461 de 2020 previa autorización de la CNSC. Se argumenta que no se vulnera el mérito de los servidores de carrera administrativa actuales que aspiran una mejora en sus empleos, porque no permite un aumento de personal de la entidad, solo un cambio nominal en el empleo producto de la movilidad vertical; y además, esto obedece al marco de la planeación institucional y en respuesta a las necesidades institucionales, y en consideración al vencimiento de las listas de elegibles del primer concurso.

La anterior información, es similar a la ofrecida por el Director de la DIAN en el oficio 1353 de 4 de septiembre de 2023.

De lo anterior, tenemos las siguientes conclusiones relevantes: i) La DIAN respecto de las vacantes definitivas existentes a la fecha y las creadas por la ampliación de la planta de personal con base en el Decreto 419 de 2023, pretende proveerlas utilizando las listas de elegibles resultantes de las convocatorias 1461 de 2020 y DIAN 2238 de 2021, previa autorización de la CNSC; ii) A pesar de que los anteriores procesos de selección se realizaron bajo el Decreto Ley 071 de 2020, se viene aplicando los efectos retrospectivos del parágrafo transitorio del artículo 36 del Decreto 0927 de 2023, que ordena el uso de listas de elegibles de los procesos de selección anteriores, por aplicación de los principios de economía, sostenibilidad fiscal y austeridad del gasto, iii) La provisión de las primera 29 vacantes nuevas del empleo Inspector III Código 307 Grado 7, ficha PC-GJ-3002, del Subproceso de Gestión Jurídica, se realizará con la lista de elegibles contenida en la Resolución No. 11459 del 20 de noviembre de 2021, previa autorización emanada de la CNSC, a pesar de la DIAN reconoció ante la CNSC que la ficha del empleo es equivalente a la OPEC 169452, es decir, a la lista de elegibles conformada en la Resolución 950 de 2023; iv) Las razones invocadas para utilizar solamente una lista de elegibles se concretan en que la convocatoria de ascenso no incorpora nuevos servidores de carrera administrativa, planeación institucional, necesidades institucionales y vencimiento de las listas de elegibles de la convocatoria de 2020.

Para establecer si se afecta el principio del mérito, es importante resolver el interrogante, de sí existe alguna razón válida para priorizar a los elegibles de la convocatoria de ingreso realizada por la DIAN en el año 2020, respecto de los elegibles de la convocatoria de ascenso del año 2021.

En primer lugar, el artículo 125 constitucional indica como regla *"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",* lo que significa que, en el texto constitucional no se fija un trato diferenciado entre el ingreso y ascenso mediante concurso de méritos.

El Decreto Ley 071 de 2020 *"Por el cual se establece y regula el Sistema Específico de Carrera de los empleados públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, y se expiden normas relacionadas con la administración y gestión del talento humano de la DIAN",* norma con la cual se convocaron los procesos de selección DIAN No. 1461 de 2020 y DIAN No. 2238 de 2021, definió la carrera administrativa de la entidad como *"un sistema técnico de administración del talento humano que* ***tiene por objeto garantizar el ingreso y el ascenso a los empleos de la DIAN en igualdad de condiciones****, el desarrollo y la profesionalización en cada una de las fases de la relación laboral, legal o reglamentaria" (art. 2º) (Se resalta)*

A su vez, el artículo 3 de la norma en cita, establece los siguientes principios del sistema específico de carrera administrativa de la DIAN:

> *"**ARTÍCULO 3. Principios que orientan el Sistema Específico de Carrera Administrativa de la DIAN**. Los **procedimientos de ingreso, ascenso** y movilidad de los empleados de carrera administrativa de la DIAN, se desarrollarán de acuerdo con los siguientes principios:*
>
> *3.1 **Mérito, igualdad,** especialidad y libre concurrencia **en el ingreso, ascenso y movilidad en los cargos de carrera."**(Se resalta)*

El artículo 22 ibídem, establecía como forma de proveer los empleos de carrera administrativa de la DIAN, el mecanismo del concurso público de méritos realizado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, precisando que en estos procedimientos de selección **competirán en igualdad de condiciones las personas que deseen ingresar y los empleados públicos que pretendan ascender**, veamos:

> *"**ARTÍCULO 22. Formas de proveer los empleos de carrera administrativa**. Las vacancias definitivas y temporales de los empleos de carrera administrativa se proveerán de las siguientes formas:*
>
> *22.1 Las vacancias definitivas se proveerán a través de concurso realizado por la Comisión Nacional del Servicio Civil. **En este procedimiento de selección competirán en igualdad de condiciones las personas que deseen ingresar a la DIAN y los empleados públicos que pretendan ascender**. En forma excepcional también se podrán proveer mediante encargo y nombramiento provisional, aplicando lo dispuesto para vacancias temporales según lo dispuesto en el presente Decreto-ley." (Se resalta)*

Las anteriores disposiciones se encuentran en el nuevo Decreto 0927 de 2023 en sus artículos 2, 3.2., 24.6 y 25.1.

Por lo antes mencionado, conforme al texto constitucional y las normas que reglamentan el sistema específico de carrera administrativa de la DIAN, el principio del mérito implica que en los procedimientos de selección compiten en igualdad de condiciones las personas que desean ingresar por primera vez a la DIAN y a los empleados públicos que pretenden ascender. Luego no resulta válido que la DIAN de prevalencia a los elegibles del concurso de ingreso sobre aquellos del concurso de ascenso, bajo argumentos de planeación y necesidades institucionales.

En ese orden, al acreditarse que existen listas de elegibles vigentes que no fueron nombrados en concurso abierto o de ingreso y de ascenso, para garantizar el mérito, debió acudirse la DIAN ante la CNSC para que se emitiera **lista unificada del mismo empleo o lista general de elegibles para**

empleo equivalente según sea el caso, y en estricto orden descendente realizar la provisión de las nuevas vacantes, en cumplimiento de los Acuerdos 300 del 26 de febrero de 2013 y 0165 del 12 de marzo de 2020 expedidos por la CNSC.

Vale le pena recordar, que con el Acuerdo 0165 de 2020 emitido por la CNSC, se define el instrumento de la lista unificada y lista general, para garantizar precisamente el mérito y con ello que los nombramientos se realicen en –estricto orden descendente- conforme al puntaje obtenido en el concurso público de méritos entre elegibles de ingreso y ascenso, así:

> ***"4. Concurso mixto:*** *Concursos de mérito simultáneos para proveer vacantes ofertadas de una misma entidad a través de procesos de ascenso y abiertos.*
> *(…)*
> ***8. Lista unificada del mismo empleo:*** *Es la que se adopta una vez provistas efectivamente las vacantes convocadas de un empleo en un proceso de selección mixto.* ***Se realiza mediante la agrupación en una lista y en estricto orden de mérito con los elegibles aun no nombrados y que se encuentran en la lista de un mismo empleo que ofertó las vacantes a través de proceso de selección de ascenso y abierto.***
>
> ***Con los elegibles en esta lista se cubrirán las vacantes ofertadas en el proceso abierto cuando la lista de elegibles sea insuficiente, así como las nuevas vacantes que se generen durante su vigencia.***
>
> ***8.- Lista General de Elegibles para empleo equivalente:*** *Es el acto administrativo en el cual se agrupan en estricto orden de mérito a los elegibles de empleos equivalentes, para cubrir las vacantes definitivas de estos empleos, sea que se trate de vacantes declaradas desiertas o que surjan con posterioridad a la convocatoria de concurso mixto en la misma Entidad, en los términos establecidos en la Ley 1960 de 2019"(Art. 2)*

Bajo el anterior razonamiento, resulta diáfano para este despacho, que la DIAN omitió solicitar a la CNSCN la conformación de la lista unificada del mismo empleo y/o lista general de elegibles para empleo equivalente, en relación con las 29 vacantes nuevas del empleo Inspector III Código 307 Grado 7, ficha PC-GJ-3002, del Subproceso de Gestión Jurídica, respecto a las listas de elegibles contenidas en las Resoluciones No. 11459 del 20 de noviembre de 2021 y Resolución 950 de 2023; y una vez obtenida aplicar la Circular 000005 de 2023, garantizando que los nombramientos en periodo de prueba se realicen en estricto orden descendente.

De tal suerte, que se desatendió el mandato superior, ya que *"…el sistema de carrera como principio constitucional es un verdadero mecanismo de protección de los derechos fundamentales, ya que garantiza el acceso al empleo público, por lo que debe realizarse en igualdad de oportunidades y de manera imparcial, evitando que fenómenos subjetivos de valoración como el clientelismo, el nepotismo o el amiguismo sean los que imperen al momento de proveer vacantes en los órganos y entidades del Estado."*[45]

El no acudir a los instrumentos como la lista unificada o lista general de elegibles, vulnera el principio del mérito y generó en los elegibles de la Resolución 950 de 2023 la imposibilidad de competir en igualdad de condiciones a los elegibles de la Resolución No. 11459 del 20 de noviembre de 2021, para la provisión de la vacantes, sin que exista una razón constitucionalmente admisible que así lo justifique. Al contrario, el actuar de la DIAN y la CNSC va en contravía de la regla general que busca propender por la ocupación meritocrática de los cargos a través del sistema de carrera.

No pasa por alto, que a pesar que la DIAN informó a la CNSC de la equivalencia de las OPEC 127247(P.S. DIAN 1461 de 2020) y 169452 (P.S. DIAN 2238 de 2021), mediante oficio

[45] T-180 de 2015, M.P. Jorge Iván Palacio Palacio.

100202151-00209 de 14 de julio de 2023, ésta no haya procedido analizar la actuación a fin de unificar las listas o emitir una lista general de elegibles para empleo equivalente, según correspondiera, y no simplemente limitarse a autorizar el uso individual.

Lo anterior, ya que es de su competencia conforme al artículo 130 constitucional, la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos; incumpliendo así, con el mandato legal de conformar, organizar y manejar el Banco Nacional de Listas de Elegibles; y *"f) Remitir a las entidades,* ***de oficio o a solicitud de los respectivos nominadores, las listas de personas con las cuales se deben proveer los empleos de carrera administrativa*** *que se encuentren vacantes definitivamente, de conformidad con la información que repose en los Bancos de Datos a que se refiere el literal anterior"* (art. 11 de la Ley 909 de 2004).

Por todo lo dicho, se encuentra vulnerados los derechos fundamentales al debido proceso, igualdad, trabajo y acceso a los cargos públicos de la demandante.

En ese orden de ideas para hacer cesar la amenaza a los derechos fundamentales, se ordenará: i) a la DIAN suspender la provisión de las 29 vacantes correspondientes al empleo Inspector III Código 307 Grado 7, ficha PC-GJ-3002, del Subproceso de Gestión Jurídica, con las listas de elegibles contenida en las Resolución No. 11459 del 20 de noviembre de 2021; ii) a la CNSC proceder dentro de los 3 días siguientes, a elaborar una lista unificada del mismo empleo y/o lista general de elegibles para empleo equivalente, sobre las 29 vacantes existentes o reportadas por la DIAN, respecto del empleo Inspector III Código 307 Grado 7, ficha PC-GJ-3002, del Subproceso de Gestión Jurídica, teniendo en cuenta los procesos de selección DIAN No. 1461 de 2020 y DIAN No. 2238 de 2021, y remitirla a la DIAN; iii) una vez recibida la lista unificada del mismo empleo y/o lista general de elegibles para empleo equivalente por parte de la DIAN, deberá seguirse el procedimiento contemplado en la No. 000005 del 31 de julio de 2023 expedida por su Director, para los nombramientos en periodo de prueba.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Décimo Administrativo del Circuito Judicial de Tunja, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

1.- AMPARAR los derechos fundamentales al debido proceso, igualdad, trabajo y acceso a los cargos públicos de la señora **DIANA PATRICIA REYES DACOSTA**, por lo expuesto en esta sentencia.

2.-ORDENAR: i) a la DIAN suspender la provisión de las 29 vacantes correspondientes al empleo Inspector III Código 307 Grado 7, ficha PC-GJ-3002, del Subproceso de Gestión Jurídica, con las listas de elegibles contenida en las Resolución No. 11459 del 20 de noviembre de 2021; ii) a la CNSC proceder dentro de los 3 días siguientes, a elaborar una lista unificada del mismo empleo y/o lista general de elegibles para empleo equivalente, sobre las 29 vacantes existentes o reportadas por la DIAN, respecto del empleo Inspector III Código 307 Grado 7, ficha PC-GJ-3002, del Subproceso de Gestión Jurídica, teniendo en cuenta los procesos de selección DIAN No. 1461 de 2020 y DIAN No. 2238 de 2021, y remitirla a la DIAN; iii) una vez recibida la lista unificada del mismo empleo y/o lista general de elegibles para empleo equivalente por parte de la DIAN, deberá seguirse el procedimiento contemplado en la No. 000005 del 31 de julio de 2023 expedida por su Director, para los nombramientos en periodo de prueba.

3.- NEGAR las demás pretensiones de la demanda.

4.- EXORTAR tanto a la DIAN como a la CNSC para que en lo sucesivo no incurran en los hechos que dieron lugar a la interposición de esta acción de tutela.

5.-Reconocer como apoderada de la DIAN a la abogada Clara Cecilia Suárez Peralta, identificada con C.C. No. 51.855.510 y T.P. 63.369 del C.S. de la J. conforme al poder y anexos visto en el índice 17 de SAMAI.

6.-En caso de no ser **impugnada** esta decisión, **ENVIAR** el expediente a la Corte Constitucional, para su eventual revisión conforme al mandato del artículo 33 del Decreto 2591 de 1991.

7.- NOTIFÍQUESE a las partes la presente decisión, de conformidad con lo previsto en el artículo 5 del Decreto 306 de 1.992.

8.-ORDENAR a la **COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL- CNSC** que notifique a los participantes de la convocatoria del Proceso de Selección DIAN No. 2238 de 2021 y Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020 para proveer las vacantes en la planta de personal de la DIAN en el empleo denominado Inspector III, Código 307, Grado 7 identificados con el Código OPEC Nos. 169452 y 127247; mediante la publicación de esta decisión en la página web de la cada una de las convocatorias.

9.-La radicación de correspondencia deberá efectuarse de forma exclusiva a través de la ventanilla virtual de SAMAI, a la que se puede acceder a través del siguiente enlace https://relatoria.consejodeestado.gov.co:8087/

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

(Firmado electrónicamente por SAMAI)

NAIDA YIBELL LÓPEZ MOLINA
JUEZA