

SEÑOR
JUEZ DEL CIRCUITO (REPARTO)

Referencia	ACCIÓN DE TUTELA – CON MEDIDA PROVISIONAL
Accionante	MARÍA CLAUDIA DE ARCOS LEÓN
Accionados	COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL Y AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA- ANM-

Cordial saludo,

MARIA CLAUDIA DE ARCOS LEÓN, identificada con cédula de ciudadanía 1128405973 de Medellín, Antioquia, mediante el presente escrito entablo acción de tutela por violación al **Debido Proceso Administrativo, al Derecho a la Igualdad de oportunidades de Acceso a la función pública, al derecho a ser nombrado en cargo públicos y derecho al acceso a cargos y funciones públicas en razón al mérito, derecho al trabajo y la confianza legítima**, consagrados en los artículos 23, 25, 29, 53 y 125 de la Constitución Política, Artículo 13 y 14 Ley 1755 de 2015, ley 1955 de 2020 y demás normas concordantes, los cuales están siendo vulnerados por las partes accionadas, con fundamento en los siguientes:

A. HECHOS

- 1- Ingrese a laborar en la Agencia Nacional de Minería el 3 de diciembre del año 2012 mediante un nombramiento en provisionalidad, desde el 2 de mayo del año 2016 entre a la carrera administrativa al cargo de Gestor Código T1 Grado 11 adscrito a la Vicepresidencia de Seguimiento, Control y Seguridad Minera de la ANM,
- 2- La Comisión Nacional de Servicio Civil y la Agencia Nacional de Minería, mediante Acuerdo N° 20201000003556 del 28 de noviembre del 2020, modificado por acuerdo No. 20211000000526 del 15 de febrero de 2021, (Anexo), convocaron a concurso de mérito mixto (modalidades abierto y ascenso) para proveer definitivamente los empleos vacantes pertenecientes a la planta del Sistema General de Carrera Administrativa de la Agencia Nacional de Minería, proceso de Selección No. 1500 de 2020 - Convocatoria Nación 3.
- 3- En la citada convocatoria mixta, como funcionaria de carrera administrativa me postulé y concursé para el empleo con el código OPEC-N° 147526 correspondiente al cargo denominado Experto Código G3 Grado 6, bajo la modalidad de ascenso del Sistema General De Carrera Administrativa de la planta de personal de la Agencia Nacional de Minería que ofertó una (1) vacante definitiva.
- 4- Luego de superar las pruebas de verificación de requisitos mínimos, competencias básicas y funcionales, competencias comportamentales y valoración de antecedentes, ocupé el puesto tercero (3) en la lista de elegibles conformada mediante Resolución CNSC 19822 del 2 de diciembre de 2022-2022RES-400.300.24-094991), la cual adjunto (Anexo 1), cómo se puede observar en la siguiente imagen, tomada de la Resolución en comento:

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. Conformar y adoptar la Lista de Elegibles para proveer uno (1) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado EXPERTO, Código G3, Grado 6, identificado con el Código OPEC No. 147526, **MODALIDAD ASCENSO** del Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la **AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA - ANM**, ofertado con el Proceso de Selección No. 1500 de 2020 – Nación 3, así:

POSICIÓN	DOCUMENTO	NOMBRES	APELLIDOS	PUNTAJE
1	80149681	MILLER EDWIN	MARTINEZ CASAS	84.10
2	53122017	BIBIANA MARCELA	GUTIERREZ CASTRO	77.46
3	1128405973	MARIA CLAUDIA	DE ARCOS LEÓN	75.71
4	46457201	ANDREA DEL PILAR	PARRA GRANADOS	74.06
5	1020716175	JULIETH MARIANNE	LAGUADO ENDEMANN	72.78
6	22517871	KETTY CAROLINA	DEL RIO VASQUEZ	72.05

5. La lista de elegibles del empleo identificado con el código OPEC-N° 147526 adquirió firmeza a partir del 23 de diciembre de 2022, situación que puede ser verificada en el link: <https://bnle.cnsc.gov.co/bnle-listas/bnle-listas-consulta-general>.

6. Cabe anotar, que el servidor que se encuentra en la posición No. 1 de la lista de elegibles, fue la persona nombrada, posesionada para el cargo ofertado, mediante Resolución ANM No. 168 de 2023, y superó el periodo de prueba para la vacante ofertada (Se anexa como prueba).
7. Se tiene conocimiento, según respuesta dada por la Agencia Nacional de Minería el día 11 de octubre de 2023 con oficio radicado No. 20235400315131, que para la fecha hay tres (3) vacantes definitivas de cargos equivalentes al empleo Experto Código G3 Grado 6, con formación académica Título Profesional en Derecho del NBC y afines, los cuales no fueron convocados y se generó la vacante con posterioridad a la convocatoria 1500 de 2020 -Nación 3 como se observa a continuación:

1. *Indicar qué vacantes definitivas de cargos no convocados en el Proceso de Selección No. 1500 de 2020 de la AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA surgieron en la entidad posteriormente a la convocatoria de este concurso, equivalentes al empleo denominado "Experto, Código G3, Grado 06, con formación académica Título Profesional en Derecho, del NBC y afines".*

Respuesta: Se informa que, para la fecha de la presente respuesta, la Agencia Nacional de Minería, cuenta con tres (3) vacantes definitivas surgidas con posterioridad a la convocatoria del Proceso de Selección No. 1500 de 2020-Nación 3, correspondiente al empleo denominado Experto código G3 Grado 06 con formación académica Título Profesional en Derecho, del NBC y afines, como se describe a continuación:

Experto	G3	6	Vicepresidencia Administrativa y Financiera	Grupo de Contratación
Experto	G3	6	Vicepresidencia de Seguimiento, Control y Seguridad Minera	Grupo de Proyectos de Interés Nacional
Experto	G3	6	Vicepresidencia Administrativa y Financiera	Grupo de Servicios Administrativos

8. Las vacantes definitivas antes mencionadas fueron reportadas a la Comisión Nacional del Servicio Civil en el aplicativo SIMO por la Agencia Nacional de Minería, como se evidencia en reporte (anexo) con fechas del 24 de mayo de 2023, 2 de octubre de 2023 y 10 de octubre de 2023 respectivamente.
9. Mediante petición elevada a la Agencia Nacional de Minería y la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC que se anexa como prueba, se solicitó informar el plazo en que se proveerían los cargos en vacancia definitiva equivalentes al denominado como "Experto, Código G3, Grado 06, con formación académica Título Profesional en Derecho, del NBC y afines" en aplicación de del numeral 4° del artículo 31 de la ley 909 de 2004 (modificado por el numeral 4° del artículo 6° de la ley 1960 de 2019
10. Al respecto, la Agencia Nacional de Minería, me informó sobre la aplicación del numeral 4° del artículo 31 de la ley 909 de 2004 (modificado por el numeral 4° del artículo 6° de la ley 1960 de 2019), que no haría uso de la "lista de elegibles" expedida mediante la Resolución CNSC No. 19822 del 2 de diciembre de 2022 (2022RES-400.300.24-094991) para proveer cargos en vacancia definitiva equivalentes al denominado como "Experto, Código G3, Grado 06, con formación académica Título Profesional en Derecho, del NBC y afines", posteriores al proceso de selección. Indicando expresamente:

"Se informa que la Agencia Nacional de Minería elevó consulta ante la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante Radicado 2023RE084959 del 17 de abril de 2023, en cuanto a la posibilidad de proveer empleos equivalentes en vacancia definitiva de la misma convocatoria o para vacantes surgidas con posterioridad a la convocatoria del concurso actual con listas de elegibles conformadas para ascenso y/o para ascenso o abierto. Mediante comunicación con radicado No. 2023RS072674 del 2 de junio de 2023, la Comisión Nacional del Servicio Civil, al respecto de la solicitud mencionada, responde:

*(...) 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 para la provisión de nuevas 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 encuentren pendientes de proveer definitivamente". (Subrayado texto original). **En consecuencia, la Agencia Nacional de Minería no hará uso de las listas de elegibles***

conformadas para empleos ofertados en ascenso mediante el Proceso de Selección No. 1500 de 2020, por cuanto acatará las directrices que imparta la autoridad competente en relación con dichas cuestiones”.

11. Por su parte, la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC, en respuesta dada a la suscrita el día 12 de octubre de 2023 con oficio No. 2023RS137587, sobre el uso de la lista de elegibles de la Resolución CNSC 19822 del 2 de diciembre de 2022- 2022RES-400.300.24-094991 para proveer las vacantes definitivas generadas con posterioridad a la convocatoria del concurso de méritos, del cargo Experto código G3 Grado 6, indicó:

“Dicho lo anterior, respecto de su solicitud de uso de listas de elegibles para nuevas vacantes, se hace necesario referir 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 0165 de 2022, en donde en el numeral 15, del artículo 2, referente a la lista de elegibles de concurso ascenso, dispuso:

“(…) 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 (…)”

Ahora bien, lo citado no significa que las listas de ascenso no puedan ser usadas bajo ninguna situación, ya que el propio texto condiciona el agotamiento de la lista a que las vacantes ofertadas en la modalidad de ascenso se hayan provisto efectivamente. Lo que para el efecto, refiere directamente a lo establecido en el numeral 19 del artículo ídem, a saber:

“(…)19. Provisión efectiva de la vacante: Se produce cuando el elegible es nombrado, se posesiona y supera el período de prueba (…)”

Sobre el particular se aclara que, ante la ocurrencia de una de las causales de retiro previstas por el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, previo a la Provisión efectiva de la vacante, y exclusivamente sobre aquella que se ofertó bajo dicha modalidad, en estricto orden de mérito.

Lo anterior, en aplicación de lo dispuesto por el numeral 15, del artículo 2, del Acuerdo CNSC 165 de 2020, para lo cual, la entidad deberá hacer el reporte de la respectiva novedad a través del módulo Banco Nacional de Listas de Elegibles – BNLE.

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 para la provisión de nuevas 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 encuentren pendientes de proveer definitivamente.” (negrilla fuera de texto).

12. Actualmente, las tres vacantes definitivas del empleo Experto G3 código 6 para núcleo básico DERECHO y AFINES, surgidas con posterioridad a la convocatoria Agencia Nacional de Minería, proceso de Selección No. 1500 de 2020 - Convocatoria Nación 3-reportadas al SIMO, se encuentran provistas en encargo por otros funcionarios desconociendo el debido proceso, el derecho adquirido en carrera administrativa para proveer en periodo de prueba en ascenso, de las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito.
13. Se tiene conocimiento que la Agencia Nacional de Minería, ha provisto otros cargos mediante el uso de listas de elegibles (en modalidad abierto) del concurso de mérito Nación 3, para empleos equivalentes, surgidos con posterioridad al Selección No. 1500 de 2020- Convocatoria Nación 3, como se evidencia en la respuesta al derecho de petición con Radicado 20235400315131 del 10 de octubre del 2023, y en la Resolución ANM No 727 del 15/08/20233 (anexo como prueba), lo cual se encuentra en concordancia

con los principios de carrera tal como ha expuesto en sus conceptos el Departamento Administrativo de la Función Pública.

14. Finalmente, se expone en los siguientes planteamientos jurídicos, los fundamentos constitucionales y legales, los pronunciamientos en sede judicial en casos de tutela que respaldan el fundamento de protección al principio del mérito como eje axial del acceso y ascenso a la función pública y del derecho a la igualdad que se considera desconocido, al igual que el principio de confianza legítima y se citan algunos conceptos del Departamento Administrativo de la Función Pública.

B. FUNDAMENTOS

Los argumentos que se exponen a continuación dan cuenta de lo planteado en el Concepto 20226000227771 de 2022, del Departamento Administrativo de la Función Pública así: "(...) **la lista de elegibles obtenida en un concurso de mérito, se podrá utilizar en estricto orden de mérito para proveer las vacantes para las cuales se efectuó el concurso de mérito y las demás vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria del concurso en la misma entidad.**"

En este sentido, señor Juez, se hace viable y exigible el uso de listas de elegibles de concurso mixto en la modalidad de ascenso para la provisión de empleos equivalentes no convocados en los procesos de Selección No. 1500 de 2020 -Convocatoria Nación 3.

I. PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA EN CONCURSOS DE MÉRITOS.

La Sentencia nº 76001-23-33-000-2016-00294-01 emanada del Honorable Consejo de Estado - Sala Contenciosa Administrativa - SECCIÓN SEGUNDA, de 1 de junio de 2016, estableció:

*"La carrera administrativa cuyo origen constitucional se encuentra en el artículo 125 de la Constitución Política, es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. **En este sentido, la carrera administrativa funge, entonces, como un principio y una garantía constitucional...** Así pues, el concurso de méritos está dirigido a garantizar la selección objetiva del aspirante, según la evaluación y determinación de su capacidad e idoneidad para asumir las funciones a desempeñar, de manera que se impida la subjetividad o arbitrariedad del nominador o criterios contrarios a los principios y valores constitucionales.*

En lo que se refiere a la carrera judicial, la Ley 270 de 1996, reformada por la Ley 1258 de 2009, establece que ésta se funda en el carácter profesional de los servidores, la eficacia de su gestión, la garantía de igualdad en las posibilidades de acceso a la función pública y en la consideración del mérito como fundamento principal para el ingreso, la permanencia y promoción en el servicio."

II. SOBRE LOS FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES QUE REGLAN EL INGRESO Y EL ASCENSO EN LA CARRERA ADMINISTRATIVA, EL DERECHO A LA IGUALDAD Y LA CONFIANZA LEGÍTIMA.

- **Constitución Política de Colombia**

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 periodos 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 periodo para el cual este fue elegido

ARTÍCULO 126. (...) Salvo los concursos regulados por la ley, la elección de servidores públicos atribuida a corporaciones públicas deberá estar precedida de una convocatoria pública reglada por la ley, en la que se fijen requisitos y procedimientos que garanticen los principios de publicidad, transparencia, participación ciudadana, equidad de género y criterios de mérito para su selección. (...)

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. (...)

- **Ley 909 de 2004, modificada por ley 1960 de 2019, "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones".**

"ARTÍCULO 2. PRINCIPIOS DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. La función pública se desarrolla teniendo en cuenta los principios constitucionales de igualdad, mérito, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad.

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. (...)

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:

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;
(...)

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;
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;
Administrar, organizar y actualizar el registro público de empleados inscritos en carrera administrativa y expedir las certificaciones correspondientes;
Expedir circulares instructivas para la correcta aplicación de las normas que regulan la carrera administrativa;
(...)

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:*

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;

(...);

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;

Nota: (Literal declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C- 1265 de 2005, únicamente por los cargos formulados.)

Resolver en segunda instancia las reclamaciones que sean sometidas a su conocimiento en asuntos de su competencia;

(...)

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;

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;

(...).

PARÁGRAFO 1. *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 2. *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.*

Nota: (Parágrafo declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-1265 de 2005, únicamente por los cargos formulados.)

ARTÍCULO 23. CLASES DE NOMBRAMIENTOS. *Los nombramientos serán ordinarios, en período de prueba o en ascenso, sin perjuicio de lo que dispongan las normas sobre las carreras especiales.*

Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta ley.

Los empleos de carrera administrativa se proveerán en período de prueba o en ascenso con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, según lo establecido en el Título V de esta ley.

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

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:

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;

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;

Publicidad. Se entiende por esta la difusión efectiva de las convocatorias en condiciones que permitan ser conocidas por la totalidad de los candidatos potenciales;

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

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

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;

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

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

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.

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:

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.

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.

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 (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 ingresos 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.

ARTÍCULO 31. El proceso de selección comprende:

1. (...).
2. (...).
3. (...).

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. (negrilla y subrayo fuera del texto).

- Decreto 498 de 2020. Parágrafo 1º del artículo 1º del DECRETO 498 DE 2020, Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

*(...)Parágrafo. 1º 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)*

- 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 1º. 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 cámara del Sistema General y en los Sistemas Específicos y Especiales de origen legal, en lo que les aplique.

Artículo 2º Definiciones. Para la aplicación de las disposiciones del presente Acuerdo se establecen las siguientes definiciones:

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

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 grados 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. (resaltado fuera de texto).

(...).

Concurso mixto: Concursos de mérito simultáneos para proveer vacantes ofertadas de una misma entidad a través de procesos de ascenso y abiertos. (resaltado fuera de texto).

(...).

Elegible: Todo aquel concursante que se encuentra en la lista de elegibles vigente conformada y adoptada por la CNSC para proveer un empleo.

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.

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).

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.

(...).

Lista de Elegibles agotada: Es la lista en la cual ha sido autorizado el uso de la totalidad de elegibles de la misma.

(...).

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.

(...).

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:*

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.

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.

Cuando, durante su vigencia, se generen nuevas vacantes del "mismo empleo" o de "empleos equivalentes" en la misma entidad.

III. DEBIDO PROCESO Y CONFIANZA LEGÍTIMA

Es pertinente en principio señalar que de acuerdo con artículo 29 de la Carta Política, el derecho constitucional fundamental al debido proceso debe aplicarse a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas.

Así mismo, cabe destacar que, en lo que respecta al derecho al debido proceso y de defensa, el Consejo de Estado ha precisado que, la mencionada prerrogativa fundamental, es una garantía para equilibrar la relación autoridad - libertad, relación que surge entre el Estado y los asociados, y está prevista en favor de las partes y de los terceros interesados en una actuación administrativa o judicial.

Conforme lo planteado en sentencia STC9886 del 25 de julio del 2019 de la Sala de Casación Civil y Agraria de la Corte Suprema de Justicia: «Los concursos de méritos son el mecanismo idóneo para que el Estado, dentro de criterios de imparcialidad y objetividad, mida las capacidades, la preparación y las aptitudes generales y específicas de los distintos aspirantes a un cargo, con el fin de escoger entre ellos a quien mejor pueda desempeñarlo. El concurso, por su propia naturaleza de competitividad, se aparta de todo tipo de influencias por asegurar imparcialidad e igualdad.

Lo anterior significa que tales medios de selección deben seguir un orden y un procedimiento de conformidad con las disposiciones que se establecen en las respectivas convocatorias. Todo ello con el fin de preservar los principios de publicidad y transparencia de las actuaciones de la Administración; de conferir vigencia al principio de buena fe y la confianza legítima; y de garantizar el principio de la igualdad y el acceso a los cargos públicos de las personas que participen y superen las respectivas pruebas.

Sobre el particular, ha sostenido la Corte Constitucional que "la entidad estatal que convoca a un concurso abierto con la finalidad de escoger personal para suplir cargos de su planta, debe respetar las reglas que ella misma ha diseñado y a las cuales deben someterse los participantes" (T-843 de 2009).

Por manera que cualquier desconocimiento a las reglas preestablecidas en las respectivas convocatorias, constituye una violación, tanto de los principios arriba señalados como al derecho fundamental al debido proceso».

Respecto del principio del mérito, que tiene su raigambre constitucional en los artículos 125 y 126, ha señalado la jurisprudencia constitucional, por ejemplo en las sentencias C-901 de 2008 y C-588 de 2009, que debe **incluirse la garantía del debido proceso que se relaciona directamente con el respeto de la buena fe y la confianza legítima en el cumplimiento de las reglas del proceso de selección.** Adicionalmente, este principio protege el derecho al trabajo, ya que si el mérito es el criterio determinante de la promoción y la permanencia en el empleo, únicamente la falta de mérito puede ser causal de remoción. En este sentido se debe recordar que los servidores

públicos como trabajadores son titulares de derechos subjetivos, como el derecho a la estabilidad y a la promoción en el trabajo.

Es así como, la selección con fundamento en el mérito promueve la igualdad de trato y de oportunidades, pues, de un lado, permite que cualquier persona calificada para el cargo pueda participar en el respectivo concurso y, de otro, proscribire la concesión de tratos diferenciados injustificados y la arbitrariedad de quien ostenta la condición de nominador.

La aplicación del principio de la confianza legítima en el marco específico de los concursos de méritos ha sido reconocida por la jurisprudencia constitucional manifestando que «los aspirantes en un concurso tienen derecho a la confianza legítima». Ello implica el reconocimiento de que «ciertas expectativas, que son suscitadas por un sujeto de derecho en razón de un determinado comportamiento, y que producen efectos jurídicos, no pueden ser objeto de cambios bruscos e intempestivos por parte de la Administración, defraudando la buena fe y la transparencia con la que deben actuar los organismos del Estado»[121]. En este sentido, la Corte ha advertido que «quien participa en un concurso público para proveer un cargo lo hace con la seguridad [de] que se respetar[án] las reglas impuestas. Cuando éstas se desconocen por la entidad que lo ha convocado, más aún cuando se cambian después de haberse realizado todo el trámite, se defrauda la confianza de la persona, pero sobre todo la primacía del derecho al mérito por el derecho adquirido al incluirse en una lista de elegibles.

C. PRECEDENTES JURISPRUDENCIALES -CASOS HOMÓLOGOS

La Corte constitucional ha generado una línea jurisprudencial sobre el mérito como criterio 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, expongo una parte de esa línea jurisprudencial teniendo como destacados la constitucionalidad, 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 de 2022, 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, los mismos que menciono y transcribo en los hechos NOVENO y DÉCIMO de este documento de tutela, violan el debido proceso y el derecho a la igualdad, por lo que le concede un término de 48 horas 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. De manera taxativa, el Tribunal afirma:

“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: 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.

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.

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.

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 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 MODIFICADO POR EL ART. 6 DE LA L.1960/2019. (texto resaltado en mayúsculas y negrillas el Tribunal)

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.”

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 párrafo 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).

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.

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 se 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:

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: 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.

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.

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,

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.

Su párrafo 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.

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.

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:

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.

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.

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.

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.”**

2. TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL SALA DE DECISIÓN PENAL. RAD. 11001-31-09- 041-2022-00197-01. 23 de septiembre del 2022

Al resolver la impugnación de la tutela anteriormente citada, 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”.¹

En el mismo fallo, el Tribunal señaló:

“(…) 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.”

(...)

“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.

3. **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”.
4. **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 citada decisión la Corte Constitucional estableció expresamente:*

*“Según la jurisprudencia de la Corte, se derivan cuatro consecuencias: (i) la necesidad de nombrar por concurso público a los funcionarios cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o por la ley; (ii) **el ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos se hará con base en el cumplimiento de las condiciones y requisitos previstos en la ley, requerimientos que en todo caso deberán fundarse en los méritos y calidades de los aspirantes;** (iii) las causales de retiro del servicio estarán fundadas en la calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo, la violación del régimen disciplinario y las demás causales previstas en la Constitución y la ley; y (iv) en ningún caso la filiación política de los aspirantes podrá determinar su nombramiento para un empleo de carrera, su ascenso o su remoción.*

*(...) **El mérito es el fundamento del ingreso, ascenso y retiro de la carrera administrativa,** no solo se ajusta a los principios y valores constitucionales, sino que al encaminarse al logro de los fines consagrados en el artículo 209 Superior, propende por la supresión de los factores subjetivos en la designación de servidores públicos y la eliminación de prácticas antimodernas como el clientelismo, el nepotismo o el amiguismo.”*

Y que este mérito está íntimamente ligado al derecho a la igualdad sobre el cual considero: “El numeral 7 del artículo 40 de la Constitución Política establece el derecho fundamental de todo ciudadano a participar en condiciones de igualdad en la conformación, ejercicio y control del poder político. Para hacer efectivo este derecho puede, entre otras, tener acceso al desempeño de funciones y cargos públicos, acogiéndose a las reglas del concurso público y con sujeción a los méritos y calidades propios. 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.

*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. **EN SENTENCIA C-077 DE 2021,** en ese sentido, la misma Corte Constitucional siguiendo su línea sentada, 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.

Se sostiene esa línea en la referenciada sentencia sobre el principio de mérito como eje fundamental en el acceso y ascenso en 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”

Igualmente, para la Corte lograr un sistema efectivo de Carrera Administrativa implica la posibilidad de movilidad, que se 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**, en esta decisión la Corte Constitucional se refiere al debido proceso, al mérito, la igualdad, la transparencia y la publicidad como peldaños fundamentales de la provisión de carrera administrativa, en el siguiente sentido:

“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 auto vincula 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 persona que ocupa en ella el primer lugar detenta un derecho adquirido en los términos del artículo 58 Superior, que no puede ser desconocido. (...)

5.5.4. En sentencia T-470 de 2007, la Corporación señaló que “el concurso se desenvuelve como un trámite estrictamente reglado, que impone precisos límites a las autoridades encargadas de su administración y ciertas cargas a los participantes. De manera particular, en orden a garantizar la transparencia del concurso y la igualdad entre los participantes, el mismo debe desenvolverse con estricta sujeción a las normas que lo rigen y en especial, a las que se hayan fijado en la convocatoria, (...). Quiere esto decir que se reducen los espacios de libre apreciación por las autoridades en la medida en que, en la aplicación rigurosa de las reglas está la garantía de imparcialidad en la selección fundada en el mérito”.
(...)

5.5.7. En resumen, la convocatoria en el concurso público de méritos es la norma que de manera fija, precisa y concreta reglamenta las condiciones y los procedimientos que deben cumplir y respetar tanto los participantes como la administración. Son reglas inmodificables, que tienen un carácter obligatorio, que imponen a la administración y a los aspirantes el cumplimiento de principios como la igualdad y la buena fe. Las reglas del concurso auto vinculan y controlan a la administración, y se vulnera el derecho del debido proceso cuando la entidad organizadora del concurso cambia las reglas de juego aplicables y sorprende al concursante que se sujetó a ellas de buena fe. Solo en casos excepcionales, y por “factores exógenos”, como señala el precedente de la Corporación, cuando se varían las etapas o normas, dicha modificación debe ser publicitada a los participantes. Reglas que deben ser precisas y concretas, con el fin de que los aspirantes tengan un mínimo de certeza frente a las etapas del proceso de selección y la duración de las mismas, que no los someta a una espera indefinida y con dilaciones injustificadas.”

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 ofertadas.

“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 (...).”

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

La Corte Constitucional en reiterada jurisprudencia que se constituye en línea jurisprudencial ha establecido que las listas de elegibles en firme son inmodificables y generan derechos adquiridos.

A continuación, se traen a este texto varios pronunciamientos que demuestran la existencia de línea jurisprudencial clara frente a este tema:

“En síntesis, la jurisprudencia constitucional ha expresado de manera uniforme y reiterada que los concursos – en tanto constituyen actuaciones adelantadas por las autoridades públicas – 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. (Subrayado fuera de texto original).”

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.

Así las cosas, sobre la anterior base legal y jurisprudencial se puede **concluir** lo siguiente acerca 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 da previo concurso público de méritos. Para ello la ley establece que el concurso público de méritos debe estar precedido por una convocatoria pública en la que se garanticen los principios de igualdad, publicidad, transparencia, mérito, etc.

El fin de la carrera administrativa es garantizar la eficiencia en la administración pública y ofrecer estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso en el empleo público. 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. Los principios que orientan el ingreso y el ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa son el mérito, la libre concurrencia e igualdad en el ingreso, la publicidad, la transparencia, la imparcialidad, la confiabilidad de los procesos, la eficacia y la eficiencia.

Bajo esas premisas, el sistema de carrera administrativa brinda a los ciudadanos en general la posibilidad de ingresar, permanecer y ser promovidos en la función pública a través de la meritocracia. Aquello se logra si existe

respeto y protección hacia los derechos adquiridos y existe la opción de ser promovidos de acuerdo con sus propios méritos.

En ese sentido, es clave el papel que juega la posibilidad de ascender en el sistema de carrera, porque es ese 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, lo que finalmente repercute positivamente en un mejor servicio público. Así, en la carrera administrativa subyace la movilidad porque de otra forma no se trataría de un sistema de carrera profesional sino 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 esa línea, la Ley 1960 de 2019 estableció los concursos de mérito 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 y calidad de los empleados públicos.

Todos los concursos o procesos de selección de mérito tienen unas etapas definidas: la convocatoria, el reclutamiento, las pruebas, las listas de mérito, etc. Como un requisito para los concursos de tipo mixto, la mencionada ley estableció unas condiciones para permitirlo, entre ellas que solamente se pueden ofertar hasta el 30% de las vacantes ofrecidas en el concurso en la modalidad de ascenso.

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. Estas listas de elegibles son por supuesto el resultado de un concurso y del cumplimiento de todas las etapas previstas para tal.

En referencia a las listas de mérito o listas de elegibles, estas 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. **Es decir que los aspirantes incluidos en la lista de elegibles conforman un grupo de "nombrables" que han demostrado mérito, a través de sus calidades y capacidades, para ingresar a 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 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.

Es así como, por ejemplo, en el caso de la carrera administrativa, no le está permitido a la autoridad 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. Es decir, que el debido proceso hace referencia al cumplimiento de las normas y reglas fijadas en la convocatoria de un concurso, pero además cuando respetando los principios de transparencia y publicidad 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. El ascenso también es el resultado de un proceso de selección meritocrático, pero con el requisito previo que para participar de él se debe 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 a la función pública.

En ese orden, la finalidad de las modificaciones hechas por la Ley 1960 de 2019 era el proporcionar un verdadero sistema de carrera administrativa, basado en el mérito y la igualdad, que permitiera hacer carrera profesional a través de la movilidad y que generara expectativa de mejora en términos profesionales para los empleados públicos. La motivación era crear un verdadero sistema de carrera y eso se lograba abriendo la posibilidad de crecimiento para los empleados que la conformaban, que ya habían demostrado todo el mérito en los concursos de ingreso pero que tenían bajas expectativas de poder subir en el escalafón de una manera estable, entonces una manera de lograr ese fin era a través de generar la esperanza en ellos, que sin mediar nada más que el mérito, iban a poder seguir creciendo profesionalmente.

Anteriormente, el mérito era el criterio para ingresar, pero la posibilidad de ascender era totalmente nula o dependía de factores subjetivos (encargos, cargos de libre nombramiento, etc.), por esa razón establecer nuevamente el mérito como criterio fundamental para el crecimiento profesional era una excelente idea para seguir fortaleciendo la función pública.

Es importante aclarar que esa opción de movilidad 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.

La CNSC en su Acuerdo 165 de 2020 puso una piedra 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.

Con esa decisión la CNSC nos hizo ver que la expectativa de la Ley 1960 de 2019 no se cumplirá y que participar en concurso de ascenso es desventajoso, ya que, a pesar de demostrar nuevamente el mérito y las calidades superar todas las etapas del concurso en franca lit frente a otras personas, las listas de mérito producto de estos no tienen la misma validez que sus equivalentes de concurso abierto en el sistema de carrera administrativa.

ANÁLISIS DE LA INCONSTITUCIONALIDAD DE LOS ARGUMENTOS QUE EXPONE LA CNSC PARA NEGAR EL USO DE LA LISTA DE ELEGIBLES RESULTANTES EN LA MODALIDAD DE ASCENSO

En las respuestas dadas por la CNSC a la ANM y a la suscrita, sus argumentos se limitan al siguiente texto:

“Dicho lo anterior, respecto de su solicitud de uso de listas de elegibles para nuevas vacantes, se hace necesario referir 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 0165 de 2022, en donde en el numeral 15, del artículo 2º, referente a la lista de elegibles de concurso ascenso dispuso:

“(…) 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 (…)”

“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 nuevas vacantes que surjan con posterioridad, teniendo en cuenta que, en cumplimiento de lo establecido por el numeral 3º 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 encuentren pendientes de proveer definitivamente”.

Como se observa, dicha autoridad invoca su Acuerdo 165/2022 y, que por disposición expresa del artículo 29 de la Ley 909 de 2004, las vacantes ofertadas corresponden hasta máximo el 30% de la totalidad de las convocadas; sin embargo, para controvertir estos argumentos, basta, sin mayores elucubraciones, con traer a colación lo

expuesto en la primera jurisprudencia que incorporamos a esta demanda en el aparte de Precedentes Jurisprudenciales, en donde de manera expresa el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, Sala Civil especializada en Restitución de Tierras, radicación 11001310305020220044302, fallo del 13 de diciembre de 2022, antes transcrito, demuestra que estos argumentos de la CNSC no son sustento suficiente y no pueden invocarse para negar el uso de la lista de elegibles de quienes participamos en la modalidad de ascenso; además, de concluir que a todas luces, tales argumentos son violatorios de los Derechos a la Igualdad y al Debido proceso.

En el mismo sentido, frente a la respuesta brindada por la CNSC y la Agencia Nacional de Minería considero que no es consecuente con mi solicitud, en la medida que al tratarse de una situación especial, la respuesta debe ser CONCRETA Y PRECISA respecto de aplicar los **numerales 2, 4 y 9 del artículo 2 del Acuerdo 165 de 2020**, que se aplican por ser de carácter especial para la situación que planteo y que no se pueden subsumir en el numeral 3 del artículo 29 de la Ley 909 de 2004 y menos en el numeral 15 del artículo 29 del mismo Acuerdo, dado que la discusión no es el porcentaje máximo de vacantes que se pueden convocar en un concurso mixto en determinada entidad, sino la aplicación de una disposición propia de la misma CNSC para empleos equivalentes en vacancia definitiva después de un concurso MIXTO, que se niega a aplicar sin justificación alguna.

Es claro que se dan los requisitos para conformar LA LISTA GENERAL DE ELEGIBLES PARA EMPLEOS IGUALES O EQUIVALENTES, según lo EXPRESAMENTE dispuesto por el numeral 9 del Acuerdo 165 de 2020, en la medida que se trató de un concurso MIXTO (numeral 4, ibidem) y que la petición en el caso en concreto, está dirigida a un empleo equivalente (numeral 2, Ibidem). Requisitos de equivalencia que se demuestran más adelante en este escrito.

ANÁLISIS DEL ACUERDO CNSC 0165 DE 2020

El primer argumento de la CNSC para descartar el uso de listas de elegibles en la modalidad de ascenso para la provisión de vacantes no convocadas surgidas con posterioridad al concurso de méritos Nación 3 ANM- son los numerales 10 y 15 del artículo 2 del Acuerdo CNSC 165 de 2020, los cuales dicen lo siguiente:

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.*

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.

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. (subrayado fuera de texto original)*

Luego, bajo ese racero, la CNSC afirma que las listas del concurso de ascenso no “valen” como listas de elegibles, lo cual es contrario a la normatividad previamente planteada y es a todas luces inconstitucional al vulnerar los derechos y principios del acceso y ascenso en la carrera administrativa. Adicionalmente, es incongruente frente a los postulado del acuerdo 0165.

La posición de la CNSC se torna inconstitucional porque prescinde del principio al mérito al volver inoperantes las listas de elegibles en modalidad de ascenso, las cuales cumplieron con todas las fases de un concurso de méritos, mecanismo dispuesto para la selección de merecimiento en la carrera administrativa.

Es inconstitucional porque no respeta las reglas fijadas para el acceso y ascenso en la carrera administrativa al descartar el mérito como principio rector de la provisión del empleo público. Si bien pretende hacer uso de las listas de elegibles de los procesos de concurso abierto, está discriminando las listas de elegibles del concurso de ascenso, el cual también es un proceso meritocrático (porque si no lo fuera sería inconstitucional) y sus listas son el reflejo de las calidades profesionales y académicas de quienes las conformamos. Estas últimas son el reflejo de lo que se pretende sea la carrera administrativa. Así mismo, al discriminarlas, va en contra del principio de igualdad al no tener como fundamento la meritocracia, e imposibilita que los ciudadanos que demostraron sus capacidades y derechos a ascender en el empleo público lo puedan hacer.

Por lo tanto, va en contra de la Constitución y los derechos en ella plasmados, va en contra de los principios rectores de la función pública y va en contra de la línea jurisprudencial que ha fijado la Corte Constitucional a lo largo de varios años, como quedó expuesto en acápite previo.

En ese mismo sentido, la posición adoptada por la CNCS es contraria al sistema de méritos previsto en la constitución y en la Ley 1960 de 2019, cuyo fin es impulsar el sistema de carrera administrativa, desconociendo el derecho al acceso y al ascenso en funciones y remuneración del empleo público escalando en franca litis por el sistema de méritos; se opone a la profesionalización y especialización de los funcionarios públicos, que no encontrarán estabilidad total ya que no les es permitido ascender en su entidad habiendo superado satisfactoriamente todas las etapas que conllevaron a la conformación y firmeza de la lista de elegibles de la que actualmente hago parte, viéndose restringidos los citados derechos a prácticas “mercenarias”.

Lo planteado por las entidades demandadas, es opuesto a la Constitución y la ley al desbordar sus funciones y no subordinarse a las primeras: no acota sus libertades de configuración e introduce aspectos que no se encuentran en la ley por inconstitucionales.

Igualmente, no respeta el debido proceso en los concursos de mérito porque no fija unas reglas claras y las mantiene, porque no es transparente y publicita todos los aspectos relevantes de los concursos y porque demuestra improvisación sobre la marcha. Viola el principio de confianza legítima al haber publicitado el numeral 4 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004 y después de surtidas todas las etapas del proceso decidir saltarse la ley.

Es opuesto a toda la jurisprudencia porque no comprende que la Constitución Política de Colombia fijó reglas claras para la carrera administrativa basadas en unos principios de mérito e igualdad, donde el objetivo es el mejoramiento de la función pública y ese es el producto de la especialización, el conocimiento y reconocimiento de las entidades por parte de sus funcionarios.

Está en contraposición incluso de su mismo Acuerdo 4, en el que en su numeral 9 del artículo 2 describe las listas de elegibles para empleos equivalentes como el resultado de las convocatorias de concurso mixto. Está en contraposición de su artículo 8º en donde describe el uso de las listas de elegibles de manera global y sin hacer discriminaciones, como pretende hacerlo ahora al diferenciar entre un mérito “más meritorio” (listas abiertas) y uno más desechable (listas de ascenso) como se hizo ya al autorizar el uso de la lista de elegibles en otros cargos como fue planteado en los hechos de la presente acción de tutela.

Es viable plantearse: ¿Acaso el concurso de ascenso no es de mérito? ¿Sus listas de elegibles, resultado final de todas las etapas de un concurso de carrera administrativa no son de mérito? Lo cierto es que la respuesta a esas cuestiones es que sí, sí son de mérito. La lista de elegibles de ascenso es el resultado de pruebas rigurosas, en las que se validaron el mérito y las calidades de los participantes, en las que los puntajes finales corresponden a un criterio objetivo bajo condiciones igualitarias con un concurso de tipo abierto: en donde se evaluaron igual número de componentes como pruebas de conocimientos, pruebas funcionales básicas y específicas, pruebas comportamentales, valoración de antecedentes, etc., y en las que se calificó bajo los mismos criterios y estándares de evaluación. No fueron pruebas más cortas o de menor dificultad que las del concurso abierto, y quienes las tomamos lo hicimos igual que ellos amparados en el principio de la confianza legítima que nos inspiraron la Ley 909 de 2004 y la Ley 1960 de 2019 referenciadas en el Acuerdo 0002 de 2021 respecto al uso de listas de elegibles de la convocatoria Nación 3- ANM.

ANÁLISIS ARGUMENTO 70/30.

En contradicción al argumento esgrimido por la CNCS respecto de que “(...) las vacantes ofertadas se encuentran previamente establecidas desde su apertura y corresponden hasta máximo el 30% de las que a dicha época, se encuentren pendientes de proveer definitivamente.” Es del resorte traer a colación lo señalado por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, Sala Civil especializada en Restitución de Tierras, radicación 11001310305020220044302, en fallo del 13 de diciembre de 2022, así:

“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.”

En efecto, no es admisible la negativa del uso de listas de elegibles por ascenso para proveer vacantes definitivas surgidas con posterioridad a la realización del concurso, con fundamento en un porcentaje de los cargos ofertados,

dado que ello desconoce el principio de mérito y ascenso que es igualmente reconocido constitucionalmente como principio de la carrera administrativa.

EL MÉRITO Y LA IGUALDAD

Se considera pertinente advertir sobre los interrogantes: ¿Qué diferencia hay entonces entre los concursantes que inscritos en carrera administrativa se presentaron al concurso de méritos, pero unos lo hicieron en el abierto y otros en el de ascenso? ¿No tienen mérito los segundos por haberse presentado al concurso de ascenso? ¿Se tiene mérito solo por haberse presentado a las pruebas en las que había un mayor número de inscritos, o porque se competía con aspirantes externos?

Los inscritos en carrera administrativa que participaron del concurso abierto también irían por un ascenso en ese caso. Entonces ¿por qué su proceso en el concurso si sirve y no se les anula el mérito al estar ya inscritos en la carrera administrativa?. Quienes nos presentamos a concurso de ascenso no obtenemos un reconocimiento por el mérito alcanzado al quedar en una lista de elegibles, habiendo superado satisfactoriamente todas las etapas con el mismo rigor y mérito. ¿Entonces qué es el mérito en la carrera administrativa? ¿El quedar en una lista de elegibles como resultado de un concurso de carrera administrativa, pero solo si se participa de un concurso abierto? ¿Qué es entonces una lista de elegibles? ¿Qué es entonces la carrera administrativa?

¿Solo se obtiene mérito en un concurso si se compete por una vacante en la que hay un gran número de participantes? ¿No tenían mérito entonces los ganadores del concurso de ascenso y que ya se posesionaron en la vacante por la cual concursaron? ¡Hacer discriminaciones de ese calibre es totalmente arbitrario e inconstitucional.!

Lo cierto es que el puntaje de mérito no lo determina la cantidad de aspirantes contra los que se compete y tampoco la modalidad de acceso o ascenso dentro de la carrera administrativa de la entidad, sino que lo determinan el desempeño en las pruebas y las calidades profesionales demostradas al haberse conformado una lista de elegibles igualmente válida. El mérito es una cuestión individual, que no depende del número de aspirantes de la vacante, sino del puntaje obtenido luego del proceso de selección que reflejan la idoneidad y el lleno de las exigencias para suplir un cargo que se encuentra vacante.

Es así como, no es pertinente la decisión de las entidades demandadas, quienes desconocen los principios de mérito planteando que al competir con un mayor número de aspirantes el puntaje de un concursante en modalidad abierto sea más o menos válido que el obtenido por un concursante en modalidad de ascenso.

JURISPRUDENCIA QUE HA AMPARADO EL DERECHO AL MÉRITO SOLICITADO

Se han presentado múltiples casos donde la CNSC, ha vulnerado los derechos adquiridos a las listas de elegibles de modalidad ascenso, en la cual los accionantes presentaron acción de tutela y en sede jurisdiccional se ha reconocido dicha vulneración, ordenando la protección de los derechos fundamentales desconocidos por la CNSC, y salvaguardando los principios al mérito, debido proceso y a la igualdad en el uso de lista de elegibles de modalidad ascenso frente a las listas de modalidad abierta.

Algunas de las decisiones adoptadas por los jueces para la protección de los derechos en sede de tutela se exponen a continuación:

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ D. C. SALA PENAL Magistrado Ponente:
Ricardo Mojica Vargas Radicación: 110013187023202300036-01 Demandante: ZAIDA YENNY MORENO
ROJAS, fecha mayo 2023,

“(…) Ha señalado la Corte que la carrera administrativa se convierte en el mecanismo preferente para el acceso y la gestión de los empleos públicos, en donde quien supere satisfactoriamente las etapas del concurso de méritos, adquiere un derecho subjetivo de ingreso al empleo público, el cual puede ser exigible frente a la Administración como a los funcionarios públicos que se encuentran desempeñando el cargo ofertado en provisionalidad.

(…) 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 Rad. No. 110013187023202300036-01 Zaida Jenny Moreno Rojas CNSC 10 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.

En el presente asunto, se tiene que la accionante Zaida Jenny Moreno Rojas **participó en la convocatoria** para el cargo denominado Técnico Operativo código 314, grado 10, **en la modalidad de ascenso en carrera administrativa** de la planta de personal de la secretaria Distrital de Salud de Bogotá, con código OPEC 137353, para el cual se ofertó una vacante.

Posteriormente se generó una nueva vacante definitiva para empleo con idénticas características en la misma entidad, por lo que solicitó la utilización de la lista de elegibles vigente, ante lo que la CNSC se opuso a autorizar lo pertinente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31 de la Ley 909 de 2004, esto es, aduciendo que la lista solamente se podía emplear para los cargos ofertados en la convocatoria y no para los que surjan con posterioridad, de manera que la misma se agotó efectivamente con la posesión de quien ocupó el primer lugar, siendo esta la única vacante a proveer.

Al respecto, la Sala advierte con claridad que el Acuerdo de la convocatoria Distrito Capital 4 data del 30 de diciembre de 2020, esto es, que se concibió en vigencia de la Ley 1960 de 2019, lo que hace aplicable su contenido; sin embargo, la CNSC fundamenta su negativa de aplicación de la lista de elegibles aún vigente, en disposiciones de la Rad. No. 110013187023202300036-01 Zaida Jenny Moreno Rojas CNSC 11 Ley 909 de 2004, sin justificar las razones por las cuales inaplica los postulados legales actuales. **En ese contexto y de acuerdo con el marco normativo y jurisprudencial citado, impera la confirmación del amparo deferido por el juez de instancia...**"

JUZGADO VEINTINUEVE LABORAL DEL CIRCUITO BOGOTÁ D.C. y ACCION DE TUTELA No. 11001310502920230006700, ordena mediante fallo de tutela de primera instancia lo siguiente:

"(...) PRIMERO. – Conceder la tutela de los derechos fundamentales invocados por la accionante señora ANA SOFIA ALVARADO RODRIGUEZ identificado con cédula de ciudadanía No 51.811.546. SEGUNDO. – Ordenar a la SECRETARIA DISTRITAL DE SALUD DE BOGOTÁ, D.C que en un término no superior a quince (15) días, reporte a la CNSC las vacantes ACCION DE TUTELA No. 11001310502920230006700 ACCIONANTE: ANA SOFIA ALVARADO RODRIGUEZ, ACCIONADA: COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL-CNSC y LA SECRETARIA DISTRITAL DE SALUD DE BOGOTÁ, D.C. J.T.. T. 12 definitivas que haya en su planta de personal para el cargo de Profesional Especializado Código 222, Grado 30 para el que concursó la accionante; una vez efectuado lo anterior, la CNSC contará con un término de treinta(30) días para realizar las verificaciones y actualizaciones a que haya lugar, luego del cual deberá remitir en un término no superior a 48 horas, la lista de elegibles de la cual deberá hacer uso en estricto orden descendente para proveer las vacante definitiva reportada, así no haya sido ofertadas inicialmente en el concurso.(...)"

JUZGADO SEPTIMO PENAL DEL CIRCUITO PARA ADOLESCENTES y ACCION DE TUTELA No. 110013118007202300001, ordena mediante fallo de tutela de primera instancia lo siguiente:

"(...) PRIMERO: CONCEDER la tutela solicitada por el señor ADRIANO LOZANO ESCOBAR a los derechos fundamentales a la igualdad y debido proceso en el concurso de méritos, vulnerados por la COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL -CNSC.

SEGUNDO: ORDENAR como consecuencia de lo anterior, a la COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL, que en el término de ocho (8) días contados a partir de la notificación de este fallo, REALICE EL ESTUDIO TÉCNICO DE VIABILIDAD de uso de la lista de elegibles conformada mediante Resolución CNSC – 2021RES-400.300.24-4740 de 9 de noviembre de 2021, para empleo equivalente, en concordancia con la vacante definitiva reportada por la Secretaría Distrital de Salud de Bogotá D.C., del cargo de Profesional Especializado, Código 222, Grado 30 de la Subdirección de Administración del Aseguramiento en Salud de la Secretaría Distrital de Salud de Bogotá.

TERCERO. ORDENAR a la COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC, que en caso de viabilidad, dentro del término indicado en precedencia, REMITA a la SECRETARÍA DISTRITAL DE SALUD DE BOGOTA D.C., **la lista de elegibles con las personas con quienes se deberá proveer el empleo de carrera administrativa indicado en el numeral anterior, y que hayan participado en el concurso de mérito en la modalidad de ascenso ofertado por la Comisión Nacional del Servicio Civil en la Convocatoria Distrito Capital 4, tal y como deberá ser reportado en el Banco Nacional de Listas de Elegibles.(...)"**

JUZGADO OCTAVO ADMINISTRATIVO DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ, SECCIÓN SEGUNDA, accionante Jenny Paola Lozano Bello, en sentencia de tutela del 10 de abril de 2023 radicado No. 11001-33-35-008-2023-0009900

“PRIMERO. - Tutelar los derechos fundamentales de acceso a la carrera administrativa por meritocracia, debido proceso e igualdad; invocados por la accionante; de conformidad con la parte motiva de esta providencia. SEGUNDO. - Inaplicar para el caso concreto lo dispuesto en el numeral 15 del artículo 2° del Acuerdo No. 0165 de 2020 por contravenir lo dispuesto en las disposiciones constitucionales relacionadas con el acceso a cargos públicos por mérito, en concordancia con lo establecido en el numeral 5 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 6° de la Ley 1690 de 2019; de acuerdo con las razones antes expuestas. TERCERO.- Ordenar al Jefe de la Subdirección Administrativa y Financiera del Instituto Distrital de Recreación y Deporte - IDRD, o quien haga sus veces o tenga asignada la competencia, que en el término de cuarenta y ocho (48) siguientes a la notificación de esta providencia, proceda a adelantar las gestiones necesarias con miras a **determinar cuáles de los cargos de profesional especializado, código 222, grado 09, vacantes en esa entidad cumplen con las características de equivalencia o mismo empleo del cargo identificado con el Código OPEC 137697 ofertado por la Comisión Nacional del Servicio Civil en la Convocatoria 1473 de 2020, acorde con los procedimientos y lineamientos contemplados en criterio unificado de 22 de septiembre de 2020, y de existir, solicite la respectiva autorización de la lista de elegibles que integra la actora ante la Comisión Nacional del Servicio Civil; lo cual debe ser cumplido en el término máximo de quince (15) días.**

CUARTO.- Ordenar al Presidente de la Comisión Nacional del Servicio Civil, o quien haga sus veces, o tenga asignada la competencia que, en el término de los diez (10) días hábiles posteriores a recibir la información reportada por la Subdirección Administrativa y Financiera del Instituto Distrital de Recreación y Deportes, lleve a cabo el estudio de similitud funcional a los cargos que reporte la entidad territorial, y de ser el caso, proceda a autorizar el uso de la lista de elegibles que integra la demandante, según la Resolución No. 4553 de 09 de noviembre de 2021, sin que esta última pueda ser negada en razón a lo que dispone el artículo 2° de la Ley 1960 de 2019 y el numeral 15 del artículo 2° del Acuerdo 0165 de 2020, sobre el uso de listas de elegibles de ascenso, última disposición que para el caso será inaplicada. En consecuencia, debe remitir de forma inmediata dicha información al Instituto Distrital de Recreación y Deporte - IDRD.

QUINTO.- Ordenar a la Subdirección Administrativa y Financiera del Instituto Distrital de Recreación y Deporte - IDRD, que en el término de diez (10) días hábiles (conforme con lo dispuesto en el artículo 2.2.6.21 – Decreto 1083 de 2015), **contados a partir del recibo de la autorización de lista de elegibles que efectúe la Comisión Nacional del Servicio Civil, en caso de que esa sea la decisión, proceda a efectuar el correspondiente nombramiento y posesión de la actora, en periodo de prueba”.**

TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL, SALA DE DECISIÓN PENAL. Accionante Julián David Hurtado Botero, en fallo de segunda instancia de tutela del 23 de septiembre de 2022, radicado No. 1001-31-09-041-2022-00197-01, ordeno:

“Primero. - Revocar la sentencia proferida el 25 de agosto de 2022, por el Juzgado 41 Penal del Circuito de Conocimiento de Bogotá, y en su lugar, **tutelar el derecho constitucional fundamental al debido proceso de Julián David Hurtado Botero.**

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.”

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ SALA PENAL. MAGISTRADO PONENTE: EFRAÍN ADOLFO BERMÚDEZ MORA RADICACIÓN: 110013109024202300135 01

“(…) Por su parte, la C.N.S.C. procuró justificar esa determinación diferenciando los concursos de méritos de ascenso e ingreso cuando, en realidad, como se vio en líneas precedentes, tal asunto no tiene ninguna relevancia

al momento de realizar los nombramientos en los empleos disponibles, toda vez que, tal discusión fue zanjada por el Decreto Ley 0927 de 2023 al imponer la **igualdad de condiciones en estos dos tipos de listas de elegibles**.

Es así cómo, las accionadas **transgredieron el principio de mérito que rige los empleos de carrera administrativa y el derecho de acceso a los cargos públicos, por cuanto, hacen caso omiso a las posiciones meritorias adquiridas en igualdad de condiciones por los participantes de los concursos de méritos, cuyas listas de elegibles aun hoy se encuentran vigentes y deben ser utilizadas.** (...)

En línea con lo anterior, el artículo 8 del mismo acuerdo, refiere que, **durante la vigencia de la listas de elegibles estas serán utilizadas “cuando se generen vacantes del “mismo empleo” o de “cargos equivalentes” en la misma entidad”.**

Así las cosas, en el caso concreto, las accionadas tienen el deber de incluir al libelista en el proceso de postulación para la provisión de cargos en vacancia definitiva, circunstancia que, implica el deber de crear una lista de elegibles unificada, en aras de determinar el orden en que se deben designar a los participantes de los concursos de méritos. (...)

- De las decisiones adoptadas por las autoridades judiciales citadas se puede concluir, que tal como sucede en el presente asunto, la CNSC desconoce los derechos al mérito, debido proceso y confianza legítima al resolver no hacer uso de la lista de elegibles en modalidad de ascenso de la cual hago parte para efectos de proveer los cargos vacantes denominados Experto Código G3 Grado 6, que ya fueron reportados por la Agencia Nacional de Minería.

En consecuencia, es pertinente ordenar a la CNSC sin más dilaciones que autorice a la ANM para el uso de la lista en modalidad ascenso del OPEC 147526 dado que cumple con los requisitos de equivalencias que se explicaran seguidamente en este escrito, y proceda a nombrarse en estricto orden de mérito a los integrantes de la lista de elegibles que se encuentra en firme conformada mediante Resolución CNSC 19822 del 2 de diciembre de 2022.

D. PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA

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 irremediadamente 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).

Asimismo, la Corte en Sentencia T-340 de 2020 expresó lo siguiente sobre la procedencia de la acción de tutela como mecanismo de protección de derechos en los concursos de mérito:

“Ahora bien, desde una perspectiva general, la Corte ha sostenido que, pese a la existencia de las vías de reclamación en lo contencioso administrativo, existen dos hipótesis que permiten la procedencia excepcional de la acción de tutela. La primera, se presenta cuando existe el riesgo de ocurrencia de un perjuicio irremediable, causal que tiene plena legitimación a partir del contenido mismo del artículo 86 del Texto Superior y, por virtud de la cual, se le ha reconocido su carácter de mecanismo subsidiario de defensa judicial. Y, la segunda, cuando el medio existente no brinda los elementos pertinentes de idoneidad y eficacia para resolver la controversia, a partir de la naturaleza de la disputa, de los hechos del caso y de su impacto respecto de derechos o garantías constitucionales.”

Sobre la segunda hipótesis, la Sentencia T-059 de 2019, en el marco de los concursos de mérito dijo lo siguiente:

“Particularmente, cuando se trata de concursos de méritos, la jurisprudencia ha sido consistente en afirmar que los medios de defensa existentes ante la Jurisdicción de lo 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 que (i) la lista de elegibles en la que ocuparon el primer lugar pierda vigencia de manera pronta o, (ii) se termine el período del cargo para el cual concursaron, cuando éste tiene un período fijo determinado en la Constitución o en la ley. En ese sentido, la orden del proceso de nulidad y restablecimiento del derecho no estaría relacionada con la efectividad del derecho al acceso de cargos públicos, sino que implicaría una compensación económica, situación que [.] a todas luces, no implica el ejercicio de la labor que se buscaba desempeñar y significa consolidar el derecho de otra persona que, de acuerdo con el mérito, no es quien debería estar desempeñando ese cargo en específico. (...)”

“Por último, es importante poner de presente que, pese a que se podría sostener que la pretensión de la acción de tutela, se podría satisfacer mediante la solicitud de medidas cautelares, lo cierto es que en el fondo se plantea una tensión que involucra 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. // Lo anterior, en la medida en que tal y como se estableció en las Sentencias C-645 de 2017, C-588 de 2009, C-553 de 2010, C-249 de 2012 y SU-539 de 2012, el mérito es un principio fundante del Estado colombiano y del actual modelo democrático, en la medida en que tiene un triple fundamento histórico, conceptual y teleológico. En efecto, el principio del mérito se estableció en el ordenamiento jurídico con la finalidad de proscribir las prácticas clientelistas, para garantizar un medio objetivo de acceso, permanencia y retiro del servicio público y, por último, para hacer efectivos otros derechos que encuentran garantía plena a través de éste, al tiempo que se materializan los principios de la función administrativa, previstos en el artículo 209 de la Constitución. (...)”

En ese sentido, aunque el suscrito puede contar con otros medios de defensa, estos no resultan óptimos 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 largo y la protección de los derechos fundamentales se tornaría ineficaz.

CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS ACCIÓN DE TUTELA

- Inmediatez

La presente acción constitucional se está ejerciendo luego de un tiempo prudencial posterior a la firmeza de las listas de elegibles, la provisión de la vacante ofertada y después de haber solicitado directamente a la Comisión Nacional del Servicio Civil y a la Agencia Nacional de Minería que aplique lo dispuesto en la Constitución Política de Colombia, la Ley 909 de 2004, la Ley 1960 de 2019 y el Acuerdo 0002 de 2021, respecto a la provisión de vacantes definitivas no convocadas en el concurso al proceso de Selección No. 1428 a 1521 de 2020 y 1547 de 2021- Convocatoria Nación 3 – Agencia Nacional de Minería y de haber solicitado a la Agencia Nacional de Minería, hacer le uso de las listas de elegibles para empleos iguales o equivalentes al cargo de Experto G3 código 6.

Ahora bien, se presenta acción de tutela, por la siguiente justificación motivada: La acción de nulidad y restablecimiento no se puede realizar ante lo contencioso administrativo, dado que ya pasaron DOS (2) años a partir de la promulgación del acuerdo 0165 de 2020 de la CNSC, por lo cual este medio judicial, ya no es idóneo para proteger mis derechos; la nulidad simple o por inconstitucionalidad, este medio judicial posiblemente derogue los dos numerales del acuerdo 0165 de 2020 de la CNSC, que son ilegales e inconstitucionales, lo que claramente cuando se promulgue el fallo, ya la lista de elegibles en la que me encuentro PERDERÍA VIGENCIA, por este motivo, lo que se pretende es evitar este daño irremediable a mi persona, por medio de la tutela como un medio subsidiario y más idóneo para salvaguardar mis derechos fundamentales invocados, dado que los medios que se tienen judicialmente y ya mencionados anteriormente, no evitaran el daño irremediable, según sentencia T-340/20 L. Guerrero destacó:

*“ACCION DE TUTELA EN CONCURSO DE MERITOS-Procedencia excepcional cuando a pesar de existir otro medio de defensa judicial, éste no resulta idóneo para evitar un perjuicio irremediable La Corte ha sostenido que, pese a la existencia de las vías de reclamación en lo contencioso administrativo, existen dos hipótesis que permiten la procedencia excepcional de la acción de tutela. La primera, se presenta cuando existe el riesgo de ocurrencia de un perjuicio irremediable, causal que tiene plena legitimación a partir del contenido mismo del artículo 86 del Texto Superior y, por virtud de la cual, se le ha reconocido su carácter de mecanismo subsidiario de defensa judicial. Y, la segunda, **cuando el medio existente no brinda los elementos pertinentes de idoneidad y eficacia para resolver la controversia, a partir de la naturaleza de la disputa, de los hechos del caso y de su impacto respecto de derechos o garantías constitucionales.**” (Subrayado propio y en negrilla fuera del texto)*

- Perjuicio irremediable

En consonancia con lo expuesto anteriormente, las listas de elegibles tienen una vigencia establecida en la ley, la cual es de dos años. Tal y como se explicó, mi lista ya hace parte del Banco Nacional de Listas de Elegibles y se encuentra en firme desde el 23 de diciembre de 2022, por lo tanto, el término de vigencia cada vez se acorta más y existe el riesgo de sufrir un perjuicio 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 la actualidad solamente existe una lista de elegibles para efectos del *empleo denominado* EXPERTO, Código G3, Grado 6, *identificado con el Código OPEC No. 147526, MODALIDAD ASCENSO* de la cual hago parte y se tiene conocimiento de que se va a realizar un nuevo concurso, desconociendo la lista vigente para hacer los nombramientos en las vacantes que fueron reportadas, a las que se hizo referencia previamente.

Igualmente, se debe acceder a la protección y resolver la situación de manera urgente para efectos de cumplir con los 6 meses que corresponden al periodo de prueba, el cual debe agotarse dentro del término de la vigencia de la lista de elegibles que fue adoptada en RESOLUCIÓN № 19822 del 2 de diciembre de 2022:

“Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer uno (1) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado EXPERTO, Código G3, Grado 6, identificado con el Código OPEC No. 147526, MODALIDAD ASCENSO del Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA - ANM, Proceso de Selección No. 1500 de 2020 – Nación 3”:

Proceso Selección	Nro. empleo⇄	Nro. empleo OPEC	Nro. de resolución⇄	Nro. de lista - Versión	Estado lista	Fecha publicación de la lista	Fecha vencimiento de la lista
AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA - ASCENSO	147526		2022RES-400.300.24-094991	45173 - 1	ACTIVA	15 dic. 2022	23 dic. 2024

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, 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 en una de las vacantes en cuestión, y que tampoco pueda cumplirse el periodo de prueba de 6 meses, cuyo término está definido en la ley con Carácter inmutable y debe agotarse dentro

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

La amenaza cierta, se encuentra acreditada igualmente, en que se tiene conocimiento que la Agencia Nacional de Minería se encuentra tramitando un nuevo concurso público para ofertar los cargos vacantes de la planta personal de la entidad, los cual, desconocería la lista ya conformadas y el derecho adquirido de quienes la conformamos.

Reitero que los plazos de la lista en la cual me encuentro están próximos a cumplirse, y por tanto, puede materializarse la vulneración del derecho fundamental invocado si en efecto, cuenta con fundamentación fáctica o jurídica que se aprecie inicialmente como razonable.

Una vez que, mediante una decisión administrativa, se pretende convocar a un nuevo concurso pudiendo emplearse las listas de elegibles vigentes incluso aplicando la excepción de inconstitucionalidad, pues ello llevaría consigo que se vulneren los derechos de carrera administrativa; una vez que existen vacantes en provisionalidad y un número de personas suficientes para ser nombrados en los respectivos cargos en periodo de prueba dentro de la lista de elegibles vigentes y en firme.

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 adquiridos.

Al respecto, la Corte Constitucional planteó en sentencia T-340 del 2020, la procedencia de la acción de tutela al ser ineficaces los demás mecanismos judiciales, en el siguiente sentido:

“Particularmente, cuando se trata de concursos de méritos, la jurisprudencia ha sido consistente en afirmar que los medios de defensa existentes ante la Jurisdicción de lo 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 que (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. En ese sentido, la orden del proceso de nulidad y restablecimiento del derecho no estaría relacionada con la efectividad del derecho al acceso de cargos públicos, sino que implicaría una compensación económica, situación que [,] a todas luces, no implica el ejercicio de la labor que se buscaba desempeñar y significa consolidar el derecho de otra persona que, de acuerdo con el mérito, no es quien debería estar desempeñando ese cargo en específico. (...)”

“Por último, es importante poner de presente que, pese a que se podría sostener que la pretensión de la acción de tutela, se podría satisfacer mediante la solicitud de medidas cautelares, lo cierto es que en el fondo se plantea una tensión que involucra 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. // Lo anterior, en la medida en que tal y como se estableció en las Sentencias C-645 de 2017, C-588 de 2009, C-553 de 2010, C-249 de 2012 y SU-539 de 2012, el mérito es un principio fundante del Estado colombiano y del actual modelo democrático, en la medida en que tiene un triple fundamento histórico, conceptual y teleológico. En efecto, el principio del mérito se estableció en el ordenamiento jurídico con la finalidad de proscribir las prácticas clientelistas, para garantizar un medio objetivo de acceso, permanencia y retiro del servicio público y, por último, para hacer efectivos otros derechos que encuentran garantía plena a través de éste, al tiempo que se materializan los principios de la función administrativa, previstos en el artículo 209 de la Constitución. (...)”

- Vulneración de derechos fundamentales

Aunado a los planteado en los acápites previos en que se evidencia la vulneración, 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)

En relación 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. (...)”

De esta manera, el principio del mérito como criterio rector del acceso a la función pública, sea a través de concursos que permitan determinar la idoneidad, la capacidad y la potencialidad de los aspirantes a ocupar un

cargo desde el punto de vista de la categoría del empleo y de las necesidades del servicio por medios objetivos como los concursos públicos, o convocatorias para la conformación de ternas o listas, para garantizar la continuidad del servicio y promover la eficiencia y eficacia de la función pública, “mediante la creación de una lista de personas calificadas que puedan desempeñar el empleo ante la imposibilidad de nombrar a quien obtuvo la calificación más alta y no hay fundamento para desconocer el mérito, pues ningún sentido tendría adelantar una competencia para favorecer a otro que no sea quien agotó favorablemente las etapas del concurso, como sucede en mi caso particular.

E. PRUEBA EQUIVALENCIAS DE CARGOS VACANTES

Para efectos de ilustrar al Honorable Juez de Tutela, me permito acreditar en el siguiente cuadro la equivalencia entre el cargo convocado con el OPEC-Nº 147526 correspondiente al empleo Experto G3 código 6 y los tres (3) empleos que hoy se encuentran en vacancia definitiva con la misma denominación (Experto G3 Código 6) surgidas con posterioridad a la convocatoria del concurso de méritos mixto 1500 de 2020 Nación 3- ANM-.

La equivalencia de los cargos, señor Juez no solo se observa en la denominación del empleo sino también en el propósito principal de los mismos, las competencias exigidas para el desempeño, los requisitos y funciones similares, para efectos de que la lista de elegibles conformada con la Resolución CNSC 19822 del 2 de diciembre de 2022- 2022RES-400.300.24-094991, emitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil., sea utilizada para cubrir las vacantes definitivas de cargos equivalentes que no hayan sido convocados y que surjan después de efectuada la convocatoria o concurso en la respectiva entidad u organismo, tal como lo expone el Departamento Administrativo de la Función Pública:

“En consecuencia, a partir de la expedición de la norma; es decir del 27 de junio de 2019, una vez cumplidas las etapas del concurso, la CNSC o la entidad delegada para el efecto, debe elaborar una lista de elegibles en estricto orden de méritos, con la que 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, como en el caso de renuncia, declaratoria de insubsistencia de un nombramiento provisional o en caso de muerte, destitución o cualquier otro de los casos señalados en el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015, en los que se genere una vacancia definitiva.

Es decir, que la lista de elegibles podrá ser utilizada para cubrir las vacantes del respectivo concurso y además podrá ser utilizada para cubrir las vacantes definitivas de cargos equivalentes que no hayan sido convocados y que surjan después de efectuada la convocatoria o concurso en la respectiva entidad u organismo.

Se concluye entonces que, la modificación que trata la expresión “vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria del concurso en la misma Entidad” hace referencia a aquellos empleos equivalentes no convocados que surgieron con posterioridad a la realización del concurso de méritos respectivo, en tal sentido, aquel empleo de carrera administrativa que se encontró en vacancia definitiva con posterioridad a la convocatoria de concurso público de méritos le será aplicable dicha disposición siempre que el proceso de selección se haya efectuado en vigencia de la Ley 1960 de 2019.

En ese orden de ideas, y atendiendo puntualmente su consulta, esta Dirección Jurídica considera que esta disposición, también podría aplicar a los empleos que se encontraban provistos mediante encargo o nombramiento provisional para la fecha de firmeza de la respectiva lista de elegibles, según manifiesta en su comunicación, siempre que éstos se encontraran en vacancia definitiva con posterioridad a la convocatoria de concurso público de méritos y siempre que el proceso de selección se haya efectuado en vigencia de la Ley 1960 de 2019. En todo caso, se reitera que un empleo se encontrará en vacancia definitiva cuando se dé alguna de las causales señaladas en el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015 y deberá proveerse de conformidad con el procedimiento indicado a lo largo del presente concepto.¹

En consecuencia, 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.

Conforme lo anterior, me permito acreditar mediante la comparación de requisitos la equivalencia, así:

¹ Concepto 20226000180231 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

REQUISITOS DE EQUIVALENCIA	CARGOS			
	CARGO CONVOCADO	1 VACANTE	2 VACANTE	3 VACANTE
Identificador	Bogotá D.C.; OPEC 147526 Vicepresidencia de Contratación y Titulación	379086 Bogotá D.C. Vicepresidencia Administrativa y Financiera	394717 Bogotá D.C. Vicepresidencia de Seguimiento, Control y Seguridad Minera	395775 Bogotá D.C. Vicepresidencia Administrativa y Financiera
Nivel jerárquico y grado del empleo a proveer	Asesor Código G3 Grado 6 EXPERTO	205021 Asesor Código G3 Grado 6 EXPERTO	210837 Asesor Código G3 Grado 6 EXPERTO	211170 Asesor Código G3 Grado 6 EXPERTO
Propósito general del empleo	ASESORAR EL DISEÑO DE POLÍTICAS Y DEFINICIÓN DE PLANTES Y DIRECTRICES PARA EL DESARROLLO Y SEGUIMIENTO DE PROGRAMAS Y PROYECTOS DE CONTRATACIÓN Y TITULACIÓN MINERA, DE CONFORMIDAD CON LA NORMATIVIDAD VIGENTE Y LOS LINEAMIENTOS CORRESPONDIENTES	ORIENTAR LA GESTION CONTRACTUAL DE LA ENTIDAD Y BRINDAR ASESORIA A LAS DEPENDENCIAS DE LA AGENCIA EN LA APLICACION E INTERPRETACION DE LOS PROCEDIMIENTOS Y LAS NORMAS LEGALES VIGENTES RELACIONADOS CON LA GESTION CONTRACTUAL DE LA ENTIDAD	ASESORAR Y ASISTIR JURIDICAMENTE EN EL DISEÑO, IMPLEMENTACION, EJECUCION Y CONTROL DE PROGRAMAS, PROCESOS Y PROYECTOS EN EL MARCO DE LAS FUNCIONES DE FISCALIZACION, SEGUIMIENTO Y CONTROL DE LOS TITULOS MINEROS EN ESPECIAL DE LOS PROYECTOS DE INTERES NACIONAL PIN DE CONFORMIDAD CON LAS POLITICAS INSTITUCIONALES Y LA NORMATIVIDAD APLICABLE	ASESORAR, IMPLEMENTAR Y CONTROLAR LA FORMULACION, EJECUCION Y CONTROL DE PLANES, PROGRAMAS, PROYECTOS Y ACTIVIDADES DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS PARA EL NORMAL FUNCIONAMIENTO DE LA ENTIDAD, CONFORME A LA NORMATIVIDAD VIGENTE Y LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES
Mismos o similares requisitos de estudios	Título de PROFESIONAL en NBC: DERECHO Y AFINES Título de postgrado en la modalidad de ESPECIALIZACION EN AREAS RELACIONADAS CON LAS FUNCIONES DEL CARGO, Tarjeta o matrícula profesional en los casos establecidos por la Ley.	Título de PROFESIONAL en NBC: DERECHO Y AFINES Disciplina Académica: DERECHO. Título de postgrado en la modalidad de ESPECIALIZACION EN AREAS RELACIONADAS CON LAS FUNCIONES DEL EMPLEO	Título de PROFESIONAL en NBC: DERECHO Y AFINES Disciplina Académica: DERECHO. Título de postgrado en la modalidad de ESPECIALIZACION EN AREAS RELACIONADAS CON LAS FUNCIONES DEL EMPLEO.	Título de PROFESIONAL (...) DERECHO Y AFINES Disciplina Académica: DERECHO, O, NBC: ECONOMÍA Disciplina Académica: ECONOMÍA, O, NBC: INGENIERIA CIVIL Y AFINES Disciplina Académica: INGENIERIA CIVIL . Título de postgrado en la Modalidad de ESPECIALIZACION EN AREAS RELACIONADAS CON LAS FUNCIONES DEL EMPLEO
Requisitos de experiencia tiempo y tipo	Cincuenta y uno(51) meses de EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA	Cincuenta y uno(51) meses de EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA	Cincuenta y uno(51) meses de EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA	Cincuenta y uno(51) meses de EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA
Funciones esenciales	1. ASESORAR LOS PLANES PROGRAMAS Y PROYECTOS ORIENTADOS A GESTIONAR LAS SOLICITUDES DE COTNRATOS DE CONCESIÓN MINERA, AUTORIZACIONES TEMPORALES, SOLICITUDES DE PROCESOS DE REGULARIZACIÓN MINERA Y SOLICITUDES DE MODIFICACIÓN QUE ATECTEN LA TITULARIDAD O PRÓRROGA DE LOS TÍTULOS MINEROS CONFORME A LA NORMATIVIDAD VIGENTE APLICABLE Y LOS LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES CORRESPONDIENTES. 2. REVISAR O PROYECTAR ACTOS ADMINISTRATIVOS PARA FIRMA O VISTO BUENO DEL VICEPRESIDENTE O PRESIDENTE DE ACUERDO CON LA NORMATIVIDAD Y LOS LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES. 3. GESTIONAR DE FORMA ÓPTIMA LAS SOLICITUDES DE EVALUACIÓN, ASESORÍA JURÍDICA, CONSOLIDACIÓN Y EJECUCIÓN DEL TRÁMITE DE CONTRATACIÓN MINERA. 4. GENERAR INFORMES, ESTUDIOS, CONCEPTOS,	1. ASESORAR EN LA FORMULACION DE POLITICAS, REGLAMENTOS Y PROCEDIMIENTOS RELACIONADOS CON LA ACTIVIDAD CONTRACTUAL PARA LA ADQUISICION DE BIENES Y SERVICIOS, CONFORME A LA NORMATIVIDAD VIGENTE 2. ASESORAR Y ORIENTAR JURIDICAMENTE A LAS DEPENDENCIAS DE LA AGENCIA QUE LO REQUIERAN, EN LA APLICACION E INTERPRETACION DE LAS NORMAS LEGALES VIGENTES EN MATERIA DE CONTRATACION. 3. ASESORAR E IMPULSAR LOS PROCESOS DE CONTRATACION QUE LE SEAN ASIGNADOS EN LAS ETAPAS PRECONTRACTUAL, CONTRACTUAL Y POST-CONTRACTUAL CONFORME A LOS PROCEDIMIENTOS Y LA NORMATIVIDAD VIGENTE. 4. ASESORAR O ELABORAR MINUTAS, CONVENIOS, CONTRATOS, MODIFICACIONES, PRORROGAS O ADICIONES CONTRACTUALES, QUE LE SEAN ASIGNADAS CONFORME A LAS NECESIDADES DE LA ENTIDAD. 5. ADELANTAR LAS ACTUACIONES ADMINISTRATIVAS RELACIONADAS CON LOS PROCESOS	1. EVALUAR Y VERIFICAR JURIDICAMENTE EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TITULOS Y CONTRATOS MINEROS, SOLICITUDES DE LOS TITULARES MINEROS Y DEMAS DOCUMENTOS PROPIOS DE LA GESTION DE LOS PROYECTOS DE INTERES NACIONAL QUE LE SEAN ASIGNADOS, DE ACUERDO CON LA NORMATIVIDAD VIGENTE 2. ASESORAR, DISEÑAR E IMPLEMENTAR DESDE EL AMBITO JURIDICO, LOS PROGRAMAS Y PROYECTOS ORIENTADOS A LA ADECUADA EJECUCION DE LAS FUNCIONES DE FISCALIZACION, SEGUIMIENTO Y CONTROL DE LOS TITULOS MINEROS, EN ESPECIAL DE LOS PROYECTOS DE INTERES NACIONAL PIN, CONFORME A LAS POLITICAS SECTORIALES E INSTITUCIONALES Y A LA NORMATIVIDAD APLICABLE 3. BRINDAR SOPORTE JURIDICO EN LA EVALUACION DE LAS POLIZAS MINERO AMBIENTALES CONSTITUIDAS POR LOS TITULARES MINEROS DE LOS PROYECTOS DE INTERES NACIONAL DE ACUERDO CON LOS PARAMETROS REGLAMENTARIOS 4. PLANIFICAR Y EJECUTAR LAS ACTIVIDADES DE VERIFICACION Y EVALUACION JURIDICA DEL	1. DISEÑAR, ORGANIZAR, EJECUTAR Y CONTROLAR EL PLAN GENERAL DE COMPRAS DEL GRUPO DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS CONFORME A LOS LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES. 2. PRESENTAR EL ANTEPROYECTO DE PRESUPUESTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA VICEPRESIDENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA Y HACER SEGUIMIENTO A SU EJECUCION. 3. ASESORAR A LA VICEPRESIDENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA EN TEMAS RELACIONADOS CON LOS SERVICIOS GENERALES Y ADMINISTRATIVOS DENTRO DE SU COMPETENCIA. 4. ELABORAR LOS PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS REQUERIDOS PARA LA ADQUISICION DE BIENES Y SERVICIOS, PLAN DE COMPRAS DE GASTOS GENERALES, ORGANIZACION DE LOS INVENTARIOS, ADMINISTRACION DE ARCHIVO Y CORRESPONDENCIA, ADMINISTRACION DE LOS SEGUROS INSTITUCIONALES. 5. EFECTUAR LAS ACCIONES NECESARIAS PARA LA ELABORACION DEL PLAN ANUAL DE MANTENIMIENTO PREVENTIVO Y CORRECTIVO DE LOS BIENES MUEBLES E INMUEBLES DE LA

	<p>INVESTIGACIONES Y DEMÁS DOCUMENTOS ESPECIALIZADOS PRODUCTO DE LA EVALUACIÓN DE LA CONTRATACIÓN Y TITULACIÓN MINERA DE ACUERDO CON LOS REQUERIMIENTOS DE LOS SOLICITANTES, LAS DISPOSICIONES LEGALES Y EL PROCEDIMIENTO DE CONTRATACIÓN.</p> <p>5. RESPONDER POR LA ATENCIÓN DE LAS PETICIONES, QUEJAS, RECLAMOS Y SUGERENCIAS DE COMPETENCIA DE LA VICEPRESIDENCIA DE ACUERDO CON LO DISPUESTO EN LA NORMATIVIDAD APLICABLE Y LOS PROCEDIMIENTOS RELACIONADOS, QUE SEAN ASIGNADOS POR EL JEFE INMEDIATO.</p> <p>6. ACTUALIZAR DE FORMA OPORTUNA EL SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN MINERA, O EL QUE HAGA SUS VECES, DE ACUERDO CON EL SISTEMA DE GESTIÓN DOCUMENTAL, EL PROTOCOLO DE ARCHIVO Y PROCEDIMIENTO DE CONFORMACIÓN DE EXPEDIENTES DEFINIDOS POR LA AGENCIA.</p> <p>7. GENERAR PLIEGOS DE CONDICIONES CUANDO SE REQUIERAN DE ACUERDO CON LA NORMATIVIDAD APLICABLE Y LOS LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES RELACIONADOS.</p> <p>8. EJERCER AUTOCONTROL EN TODAS LAS FUNCIONES QUE LE SEAN ASIGNADAS PARA GARANTIZAR SU CORRECTA EJECUCIÓN Y APLICAR LOS PRINCIPIOS DE LA FUNCIÓN ADMINISTRATIVA EN EL EJERCICIO DE SU EMPLEO.</p> <p>9. PROMOVER Y DESARROLLAR LA IMPLEMENTACIÓN, MANTENIMIENTO Y MEJORA DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE LA DEPENDENCIA.</p> <p>10. LAS DEMAS QUE SE LE ASIGNEN Y QUE CORRESPONDAN A LA NATURALEZA DEL EMPLEO.</p>	<p>SANCIONATORIOS Y LA APLICACION DE CLAUSULAS EXORBITANTES QUE SE DERIVEN DE LA GESTION CONTRACTUAL DE LA ENTIDAD. DE ACUERDO CON LOS INFORMES Y REQUERIMIENTOS REALIZADOS POR EL SUPERVISOR, ATENDIENDO LAS DISPOSICIONES DEL DEBIDO PROCESO.</p> <p>6. PARTICIPAR EN LA IDENTIFICACION, MEDICION Y CONTROL DE RIESGOS OPERATIVOS RELACIONADOS CON LOS PROCESOS QUE SE DESARROLLAN EN EL AREA, ASI COMO EN LA DEFINICION DE LOS AJUSTES Y PLANES DE MEJORAMIENTO QUE SE REQUIERAN A LOS PROCEDIMIENTOS PLANES Y PROGRAMAS DEL AREA, CONFORME A LOS LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES.</p> <p>7. EJERCER EL AUTOCONTROL EN TODAS LAS FUNCIONES QUE LE SEAN ASIGNADAS PARA GARANTIZAR SU CORRECTA EJECUCION Y APLICAR LOS PRINCIPIOS DE LA FUNCION ADMINISTRATIVA EN EL EJERCICIO DE SU EMPLEO.</p> <p>8. PROMOVER Y APLICAR EL MODELO INTEGRAL DE PLANEACION Y GESTION DE LA AGENCIA.</p> <p>9. LAS DEMAS QUE SE LE ASIGNEN POR SU JEFE INMEDIATO Y QUE CORRESPONDAN A LA NATURALEZA DEL EMPLEO Y EL AREA DE DESEMPEÑO.</p>	<p>CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES CONTRACTUALES Y LEGALES, DE CARACTER TECNICO, OPERATIVO, ECONOMICO, AMBIENTAL Y DE SEGURIDAD E HIGIENE MINERA DE ACUERDO CON LA NORMATIVIDAD APLICABLE Y LOS PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS ESTABLECIDOS POR LA ENTIDAD</p> <p>5. ASESORAR EN EL DISEÑO DE REPORTES, CONSOLIDACION Y ANALISIS DE LA INFORMACION SOBRE LA GESTION DEL GRUPO DE TRABAJO PARA SU PRESENTACION A LA VICEPRESIDENCIA U OTRAS INSTANCIAS QUE SE REQUIERAN, CONFORME A LOS FORMATOS Y PARAMETROS DEFINIDOS PARA EL EFECTO</p> <p>6. PARTICIPAR EN EL DISEÑO Y DESARROLLO DE LOS PLANES DE ACCION DE LA DEPENDENCIA, DE ACUERDO CON LAS POLITICAS DE LA AGENCIA PROYECTAR O REVISAR LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS COMO AUTOS, RESOLUCIONES Y DEMAS DOCUMENTOS JURIDICOS A QUE HAYA LUGAR EN EL TRAMITE DE FISCALIZACION, SEGUIMIENTO Y CONTROL DE LOS TITULOS MINEROS, CONFORME A LA NORMATIVIDAD VIGENTE APLICABLE Y LAS DIRECTRICES DE LA ENTIDAD, ACOGIENDO LOS CONCEPTOS TECNICOS E INFORMES DE VISITA QUE SE PROFIERAN DENTRO DEL MARCO DEL SEGUIMIENTO A TITULOS PIN.</p> <p>7. RESPONDER DE FORMA OPORTUNA A LOS DERECHOS DE PETICION, REQUERIMIENTOS DE INFORMACION SEGUN SU COMPETENCIA Y LA ELABORACION Y CONSOLIDACION DE INFORMES DE GESTION DE ACUERDO CON LA SOLICITUD DE ENTES DE CONTROL INTERNO Y EXTERNO</p> <p>8. ACTUALIZAR DE FORMA OPORTUNA EL SISTEMA INTEGRAL DE GESTION MINERA, O EL QUE HAGA SUS VECES, DE ACUERDO CON EL SISTEMA DE GESTION DOCUMENTAL, EL PROTOCOLO DE ARCHIVO Y PROCEDIMIENTO DE CONFORMACION DE EXPEDIENTES DEFINIDOS POR LA AGENCIA.</p>	<p>AGENCIA Y DEL PARQUE AUTOMOTOR, MANTENER ACTUALIZADA LA INFORMACION RELACIONADA CON ADQUISICIONES, INVENTARIOS Y MANTENIMIENTO CONFORME A LOS PROCEDIMIENTOS ESTABLECIDOS.</p> <p>6. ELABORAR PLIEGOS Y TERMINOS DE REFERENCIA PARA LA CONTRATACION DE LOS SERVICIOS DE ASEO, VIGILANCIA, SUMINISTRO DE GASOLINA, SEGUROS, TIQUETES AEREOS, CORRESPONDENCIA, PAPELERIA, ENTRE OTROS.</p> <p>7. ORGANIZAR LA TOMA FISICA DE INVENTARIOS, GESTIONAR LA ENTREGA OPORTUNA DE LOS BIENES DEVOLUTIVOS Y DE CONSUMO PARA GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DE LAS ACTIVIDADES MISIONALES Y DE APOYO INSTITUCIONAL.</p> <p>8. FORMALIZAR LA BAJA O COMERCIALIZACION DE LOS BIENES INSERVIBLES U OBSOLETOS DE LA ENTIDAD DE ACUERDO CON LOS PROCEDIMIENTOS.</p> <p>9. GESTIONAR EL PAGO DE LAS INDEMNIZACIONES ANTE LA ASEGURADORA POR SINIESTROS O EVENTOS OCURRIDOS A NIVEL NACIONAL CONFORME A LA NORMATIVIDAD VIGENTE.</p> <p>10. DESARROLLAR LAS ACCIONES NECESARIAS PARA EL PAGO OPORTUNO DE LOS IMPUESTOS, SERVICIOS PUBLICOS, ENTRE OTROS, DE CONFORMIDAD CON LOS LINEAMIENTOS APLICABLES.</p> <p>11. GESTIONAR ANTE LAS AUTORIDADES COMPETENTES LA LEGALIZACION DE LAS MERCANCIAS POR CONCEPTO DE IMPORTACIONES, EXPORTACIONES, REEXPORTACIONES Y NACIONALIZACION DE EQUIPOS RELACIONADOS CON SERVICIOS GENERALES Y ADMINISTRATIVOS, DE ACUERDO CON LA NORMATIVIDAD VIGENTE.</p> <p>12. CONSOLIDAR Y ANALIZAR LA INFORMACION DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS POR LA GESTION DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Y DESARROLLAR INFORMES A ENTES DE CONTROL INTERNO Y EXTERNOS QUE LO REQUIERAN, CON LA OPORTUNIDAD ESPERADA.</p>
<p>Competencias comportamentales</p>	<p>COMUNES: Aprendizaje continuo, orientación a resultados, orientación al ciudadano, compromiso con la organización, trabajo en equipo y adaptación al cambio.</p> <p>POR NIVEL JERÁRQUICO: Confiabilidad técnica, creatividad e innovación, iniciativa, construcción de relaciones y conocimiento del entorno</p>	<p>COMUNES: Aprendizaje continuo, orientación a resultados, orientación al ciudadano, compromiso con la organización, trabajo en equipo y adaptación al cambio.</p> <p>POR NIVEL JERÁRQUICO: Confiabilidad técnica, creatividad e innovación, iniciativa, construcción de relaciones y conocimiento del entorno</p>	<p>COMUNES: Aprendizaje continuo, orientación a resultados, orientación al ciudadano, compromiso con la organización, trabajo en equipo y adaptación al cambio.</p> <p>POR NIVEL JERÁRQUICO: Confiabilidad técnica, creatividad e innovación, iniciativa, construcción de relaciones y conocimiento del entorno</p>	<p>COMUNES: Aprendizaje continuo, orientación a resultados, orientación al ciudadano, compromiso con la organización, trabajo en equipo y adaptación al cambio.</p> <p>POR NIVEL JERÁRQUICO: Confiabilidad técnica, creatividad e innovación, iniciativa, construcción de relaciones y conocimiento del entorno</p>

Lo anterior se encuentra igualmente respaldado por el “CRITERIO UNIFICADO “USO DE LISTAS DE ELEGIBLES PARA EMPLEOS EQUIVALENTES”, emitido por la misma Comisión Nacional del Servicio Civil

que se anexa como prueba, en el cual se señaló: “(...) *las listas de elegibles producto de un proceso de selección se usarán para proveer vacantes definitivas de los “mismos empleos” o “empleos equivalentes” (...)*”. Como mi caso se identifica con el supuesto de hecho establecido por la Corte Constitucional, habida cuenta que pese a existir tres (3) cargos equivalentes con vacancia definitiva en la planta de personal, la CNSC y la ANM se niegan a hacer uso de la lista de elegibles en modalidad de ascenso en la que me encuentro en tercer lugar conforme a la Resolución CNSC 19822 del 2 de diciembre de 2022- 2022RES-400.300.24-094991, emitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

F. CONCLUSIÓN

Con la modificación que el artículo 6 de la Ley 1960 de 2004, concerniente a la lista de elegibles obtenida en un concurso de mérito, se podrá utilizar en estricto orden de mérito para proveer las vacantes para las cuales se efectuó el concurso de mérito **y las demás vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados**, que surjan con posterioridad a la convocatoria del concurso en la misma entidad, siempre y cuando la Convocatoria se inicie en vigencia de la Ley 1960 de 2019.

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.

En cuanto al uso de las listas de elegibles de nuevas vacantes correspondientes al “mismo empleo” se debe tener en cuenta que, el Criterio Unificado del 16 de enero de 2020 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”.*

Se define mismo empleo como aquel con igual denominación, código, grado, asignación básica mensual, propósito, funciones, mismos requisitos de estudio y experiencia reportados en la Oferta Pública de Empleo de Carrera OPEC, ubicación geográfica y mismo grupo de aspirantes; criterios con los que en el proceso de selección se identifica el empleo con un número de OPEC.

Para autorizar el uso de las listas de elegibles, es deber de la entidad reportar correctamente y radicar todos los Actos Administrativos emitidos en lo relativo a la provisión de las vacantes ofertadas, conforme a las directrices impartidas en la Circular Externa 008 de 2021. Una vez las novedades contenidas en los documentos registrados sean aprobadas por parte de la CNSC, el sistema habilitará al siguiente elegible en posición meritoria para que el jefe de la Unidad de Personal, o quien haga sus veces, realice el correspondiente trámite de nombramiento en periodo de prueba y demás orientados a la provisión definitiva. Valga acotar que este caso, por la petición realizada por la suscrita la Agencia Nacional de Minería, reporto a la CNSC las 3 vacantes definitivas del empleo en comento con fecha de 24 de mayo de 2023, 2 de octubre de 2023 y 10 de octubre de 2023.

Como quiera que la Ley 1960 de 2019 no contempló distinción alguna respecto de las listas de elegibles a las cuales se aplica lo contenido en su artículo 6°, se colige que es posible aplicar dicha disposición a las listas de elegibles en modalidad de ascenso, como ocurre en el presente asunto, contrario a lo sostenido por la CNSC, por lo cual solicito señor Juez se acceda a la tutela de mis derechos constitucionales.

G. COMPETENCIA:

Conforme con el artículo 86 de la Carta Política y el 37 del Decreto 2591 de 1991, dada la naturaleza jurídica de las entidades accionadas, en concreto la COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL y la AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA, ANM- y por el lugar de ocurrencia de la violación o amenaza de los derechos cuya protección se invoca, son ustedes los competentes para conocer la solicitud de amparo constitucional deprecada.

H. PRETENSIONES

En merito a lo expuesto solicito respetuosamente, me sean tutelados los derechos constitucionales fundamentales invocados, y en consecuencia, se adopten las siguientes decisiones:

PRINCIPALES:

Primero: TUTELAR mis derechos fundamentales al Derecho a la Igualdad de oportunidades de Acceso a la función pública, al derecho a ser nombrado en cargo públicos y derecho al acceso a cargos y funciones públicas en razón al mérito, el derecho al debido proceso administrativo y al trabajo como los derechos que el juez considere que se encuentren vulnerados.

Segundo: ORDENAR a la Comisión Nacional del Servicio Civil y a la Agencia Nacional de Minería **inaplicar** para el caso concreto lo dispuesto en el párrafo 1º del artículo 24 del Acuerdo No. 0355 del 28 de noviembre de 2020 de la CNSC, por contravenir lo dispuesto en las disposiciones constitucionales relacionadas con el acceso a cargos públicos por mérito, en concordancia con lo establecido en el numeral 5º del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 6º de la Ley 1690 de 2019; de acuerdo con las razones antes expuestas.

Tercero: ORDENAR a la Comisión Nacional Del Servicio Civil – CNSC, y la Agencia Nacional de Minería hacer uso de la lista de elegibles de la Resolución CNSC 19822 del 2 de diciembre de 2022- 2022RES-400.300.24-094991) “*Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer uno (1) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado EXPERTO, Código G3, Grado 6, identificado con el Código OPEC No. 147526, MODALIDAD ASCENSO del Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA - ANM, Proceso de Selección No. 1500 de 2020 – Nación 3*”, para proveer en estricto orden de mérito, los empleos equivalentes del cargo Experto G3 código 3, NBC Derecho y Afines, que se encuentran en vacancia definitiva en la planta de personal de la Agencia Nacional de Minería surtidos con posterioridad a la convocatoria 1500 de 2020 ANM-.

Cuarto: Toda vez que se encuentra acreditada la equivalencia de los cargos identificados con el *empleo denominado EXPERTO, Código G3, Grado 6 -NBC Derecho y Afines*, de la planta global de la Agencia Nacional de Minería, **ORDENAR** a la Comisión Nacional del Servicio Civil, que sin más dilaciones en un término perentorio **autorice** a la Agencia Nacional de Minería a hacer uso de la lista de elegibles de la Resolución CNSC 19822 del 2 de diciembre de 2022- 2022RES-400.300.24-094991) “*Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer uno (1) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado EXPERTO, Código G3, Grado 6, identificado con el Código OPEC No. 147526, MODALIDAD ASCENSO del Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA - ANM, Proceso de Selección No. 1500 de 2020 – Nación 3*” para proveer las vacancias definitivas de dicho empleo en la planta de personal de la Agencia Nacional de Minería surtidos con posterioridad a la convocatoria 1500 de 2020 ANM.

Quinto: ORDENAR a la Agencia Nacional de Minería que efectúe mi nombramiento en el empleo de “*Experto G3 Grado 6*”, *NBC derecho y Afines*, en uno de los tres (3) cargos declarados como vacantes definitivas identificados y ya reportados en SIMO, surtidos con posterioridad a la convocatoria 1500 de 2020, correspondientes al código OPEC 147526, o en uno de similares características, dado que me encuentro en lista de elegibles, el cargo tiene funciones similares a dichos cargos y dado que cumplo con el perfil requerido para los mismos como quedo evidenciado al comparar los requisitos de un cargo equivalente.

Sexto: ADOPTAR las demás medidas de protección que considere pertinentes la autoridad judicial para la efectiva protección de los derechos constitucionales invocados y los demás que se consideren vulnerados.

SUBSIDIARIAS:

En caso de no acceder a la pretensión Cuarta: ORDENAR a la Agencia Nacional de Minería, en un término perentorio solicitar la autorización de la Comisión Nacional del Servicio Civil para hacer uso de la lista de elegibles adoptada en la Resolución CNSC 19826 del 2 de diciembre de 2022- 2022RES-400.300.24-094991) “*Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer uno (1) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado EXPERTO, Código G3, Grado 6, identificado con el Código OPEC No. 147526, MODALIDAD ASCENSO del Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA - ANM, Proceso de Selección No. 1500 de 2020 – Nación 3*”.

Una vez sea emitida la autorización por parte de la CNSC: ORDENAR de manera inmediata a la Agencia Nacional de Minería efectúe mi nombramiento en el empleo de “*Experto G3 Grado 6*” en uno de los tres (3) cargos declarados como vacantes definitivas que se identifican posteriores a la convocatoria correspondientes al código OPEC 147526, o en uno de similares características, dado que me encuentro en lista de elegibles, el cual tiene funciones similares a dichos cargos y dado que cumpla con el perfil requerido para los mismos cargos dándosele los requisitos de un cargo equivalente.

I. MEDIDA PROVISIONAL

De manera comedida y en virtud de lo dispuesto por el artículo 7 del Decreto 2591 de 1991, fundamentado además en la urgencia que el caso amerita, le ruego ordenar, como **MEDIDA PROVISIONAL**, la siguiente medida de conservación o seguridad en aras de evitar y prevenir la consumación de un perjuicio irremediable, se ordene:

- Ordenar a la coordinación del Grupo de Talento Humano, o quien haga sus veces o tenga asignada la competencia, que **proceda a adelantar las gestiones necesarias para efectuar el correspondiente nombramiento y posesión de la actora**, en período de prueba en uno de los cargos vacantes en esa entidad que cumplen con las características de equivalencia o mismo empleo del cargo identificado con el código OPEC-Nº 147526 correspondiente al cargo denominado Experto Código G3 Grado 6 ofertado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, acorde con los procedimientos y lineamientos contemplados en criterio unificado de 22 de septiembre de 2020.

Lo anterior con fundamento en los requisitos de urgencia, inmediatez y perjuicio irremediable que quedaron demostrados en los requisitos de procedencia de la Acción de Tutela, previamente planteados en esta demanda.

J. JURAMENTO

Bajo la gravedad de juramento, manifiesto que no he interpuesto acción de tutela ante otra autoridad por los mismos hechos.

K. PRUEBAS

Solicito tener como pruebas las siguientes:

1. Fotocopia cédula de ciudadanía
2. Copia del Acuerdo N° 518 del 24 de abril del 2014 “*Por el cual se convoca a concurso abierto de méritos para proveer definitivamente los empleos vacantes pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la Agencia Nacional de Minería convocatoria N° 318- Agencia Nacional de Minería*”.
3. Pantallazo de la plataforma SIMO de la CNSC donde se evidencia el reporte de las vacantes definitivas de empleo Experto Código G3 Grado 6, por parte de la ANM.
4. Extractos del Manual de Funciones del cargo convocado OPEC 147526 y de los tres cargos en vacancia definitiva equivalentes del Experto Código G3, Grado 6 (págs. 58, 121 y 161)- conforme a la Resolución ANM No 34 del 18 de enero de 2021. La integridad de la citada resolución se encuentran para consulta en el siguiente link https://www.anm.gov.co/sites/default/files/resolucion_34_del_18_enero_2021.pdf
5. Copia de la Resolución N° 19822 del 2 de diciembre de 2022- 2022RES-400.300.24-094991) “ *Por la cual se conforma y adopta la Lista de Elegibles para proveer uno (1) vacante(s) definitiva(s) del empleo denominado EXPERTO, Código G3, Grado 6, identificado con el Código OPEC No. 147526, MODALIDAD ASCENSO del Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA - ANM, Proceso de Selección No. 1500 de 2020 – Nación 3*”, donde figuro en la lista de elegibles en el puesto 3°.

6. Copia de la Resolución ANM 168 de 2023 “por la cual se efectúa un nombramiento en ascenso en período de prueba en la planta global de la Agencia Nacional de Minería y se dictan otras disposiciones”

7. Copias de petición y respuestas de la solicitud elevada ante la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC del 2 de junio de 2023 y del 12 de octubre de 2023 con oficio No. 2023RS137587.

8. Copia de petición y respuesta de la solicitud elevada ante la Agencia Nacional de Minería -ANM radicado 20235400315131.

9. Copia de certificado laboral de la accionante.

10. Copia de concepto de la Sala Plena de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, del 22 de septiembre del 2020 que aprobó el Criterio Unificado de USI DE LISTAS DE ELEGIBLES PARA EMPLEOS EQUIVALENTES.

11. Copia de la Resolución ANM No. 727 de 15 de agosto de 2023 “por el cual se efectúa un nombramiento en período de prueba en la planta Global de la Agencia Nacional de Minería”.

12 copias de las decisiones judiciales citadas en el escrito de tutela, para efectos de evidenciar los antecedentes jurisprudenciales que dan cuenta de la vulneración de la CNSC y la protección de los derechos invocados por la suscrita vía ACCIÓN DE TUTELA.

Adicionalmente solicito a la autoridad judicial que decrete las pruebas pertinentes que determine para evidenciar la vulneración de derechos constitucionales invocada.

ANEXOS

Los relacionados en el acápite de pruebas.

NOTIFICACIONES

Indico como lugar para notificaciones las siguientes:

La suscrita en la carrera 68ª No. 23b-53 apto 202 torre 2, en la ciudad de Bogotá D.C y en el correo electrónico: atenea14@hotmail.com

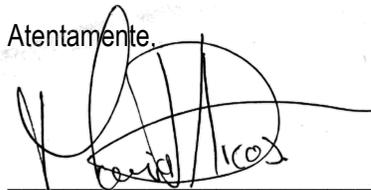
Los accionados:

Agencia Nacional de Minería: En la Avenida Calle 26 No. 57-41 Torre 7 piso 2, de Bogotá D.C. y al correo electrónico: notificacionesjudiciales-anm@anm.gov.co

Comisión Nacional del Servicio Civil: En la Carrera 16 No. 96 – 64, Piso 7, Bogotá D.C. y al correo electrónico: notificacionesjudiciales@cns.gov.co

Del Honorable Juez,

Atentamente,



MARIA CLAUDIA DE ARCOS LEON