



**JUNTA DIRECTIVA NACIONAL**

**Bogotá D.C., noviembre de 2020**

**SEÑORAS(ES)  
CONSEJO DE ESTADO  
HONORABLES CONSEJEROS  
SECCION SEGUNDA (Reparto)  
Palacio de Justicia, Calle 12 No. 7-65, Bogotá- Cundinamarca  
Teléfono (571) 3506700  
E. S. D.**

**Asunto: Demanda.**

**Referencia: Medio de Control de Nulidad Simple – Artículo 137 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo – CPACA, Ley 1437 de 2011.**

**Acto administrativo demandado:** Acuerdo No. 0285 del 10 de septiembre de 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, *“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - Dian, Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020”*.

**Partes:**

**Demandante:** El **Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Hacienda Pública - SINTRADIAN Hacienda Pública**, organización sindical de primer grado, de Industria o Rama de la actividad económica, con Registro Sindical número 280 de febrero 20 de 1997 y NIT: 832 001 604-1, representado legalmente por su presidente señor **JOHN FREDDY RESTREPO TORO** mayor de edad, identificado con la cédula de ciudadanía No. 16.228.980 de Cartago - Valle del Cauca.

**Demandado:** La **Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC**, ente autónomo del orden nacional, creado por el artículo 130 de la Constitución Política de Colombia, conformada por la Ley 909 de 2004, NIT: 900.003.409-7, representada legalmente por su presidente el Comisionado **FRÍDOLE BALLÉN DUQUE**, o quien haga sus veces al momento de la notificación de la demanda en los términos del artículo 159 del CPACA.

**SINTRADIAN Hacienda Pública** acude ante ustedes Honorables Consejeros, muy respetuosamente, para promover medio de control de **NULIDAD**, de conformidad con el artículo 137 del CPACA, para que judicialmente se declare la nulidad del Acuerdo No. 0285



## JUNTA DIRECTIVA NACIONAL

del 10 de septiembre de 2020 de la CNSC, acto administrativo de carácter general expedido con infracción de las normas en que deberían fundarse.

El presente medio de control de nulidad se desarrollará en los siguientes apartados: (I) Pretensiones; (II) Hechos u omisiones; (III) Consideraciones; (IV) Fundamentos de Derecho; (V) Disposiciones violadas y concepto de la violación; (VI) Pruebas; (VII) Notificaciones; (VIII) Medida cautelar de suspensión provisional; (IX) Anexos; y (X) Competencia y procedimiento.

### PRETENSIONES

#### Principal:

Se solicita respetuosamente al Honorable Consejo de Estado declare la nulidad del Acuerdo No. 0285 del 10 de septiembre de 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, *“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - Dian, Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020”*.

#### Subsidiaria:

Se solicita respetuosamente al Honorable Consejo de Estado declare la nulidad parcial de los párrafos 1 y 2 del artículo 4 del Acuerdo No. 0285 del 10 de septiembre de 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, en los apartes que se subrayan a continuación:

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

*PARAGRAFO 1: Los Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicofísicas a los que se refiere el numeral 28.3, literal b, del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020, pertenecen a la actuación administrativa del Nombramiento. De la aprobación de estos exámenes por parte de los aspirantes que integren las Listas de Elegibles en firme que resulten de este proceso de selección o cuya posición haya adquirido firmeza, según el orden de mérito que ocupen, dependerá el derecho a ser nombrados en las respectivas vacantes ofertadas.*

*PARAGRAFO 2: De conformidad con el numeral 12.2 del artículo 12 y el numeral 28.5 del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020, la Inducción pertenece igualmente a la actuación administrativa del Nombramiento, toda vez que es una condición previa requerida para que un elegible cuya posición haya quedado en firme en una Lista de Elegibles resultante de este proceso de selección, luego de aprobar los Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicofísicas antes referidos, pueda ser nombrado en periodo de prueba.*



## JUNTA DIRECTIVA NACIONAL

### HECHOS U OMISIONES

1. El 10 de septiembre de 2020 la CNSC expidió el Acuerdo No. 0285 *"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - Dian, Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020"*.
2. El mismo 10 de septiembre de 2020 la CNSC expidió, como adjunto al Acuerdo No. 0285, el Anexo *"POR EL CUAL SE ESTABLECEN LAS ESPECIFICACIONES TÉCNICAS DE LAS ETAPAS DE VRM, PRUEBAS ESCRITAS Y CURSO DE FORMACIÓN DEL "PROCESO DE SELECCIÓN DIAN No. 1461 DE 2020", EN LA MODALIDAD DE INGRESO, PARA PROVEER EMPLEOS EN VACANCIA DEFINITIVA PERTENECIENTES AL SISTEMA ESPECÍFICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA DE SU PLANTA DE PERSONAL"*.
3. El 16 de septiembre de 2020 la CNSC pública en su página web el Acuerdo No. 0285 y el Anexo en la siguiente dirección electrónica  
<https://www.cnsc.gov.co/index.php/1461-de-2020-dian-normatividad>
4. El artículo 3 del Acuerdo No. 0285 establece las etapas de la convocatoria así:  
*"ARTICULO 3. ESTRUCTURA DEL PROCESO DE SELECCION. El presente proceso de selección comprende las siguientes etapas:  
Convocatoria y divulgación.  
Adquisición de Derechos de Participación e Inscripciones.  
Verificación de Requisitos Mínimos, en adelante VRM, de los participantes inscritos.  
**Aplicación de pruebas de selección a los participantes admitidos.**  
Conformación y adopción de las Listas de Elegibles para los empleos ofertados en este proceso de selección.  
(...)"*
5. En ninguna parte del Acuerdo No. 0285 se menciona la etapa de valoración de antecedentes.
6. El artículo 4 del Acuerdo No. 0285 prescribe la aprobación de los Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicofísicas como requisito para el nombramiento en periodo de prueba así:  
*"ARTICULO 4. VINCULACION A LA CARRERA EN PERIODO DE PRUEBA. Las actuaciones administrativas relativas al Nombramiento y al Periodo de Prueba, son de*



**JUNTA DIRECTIVA NACIONAL**

*exclusiva competencia del nominador, las cuales deben seguir las reglas establecidas en la normatividad vigente sobre la materia.*

**PARAGRAFO 1: Los Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicofísicas** a los que se refiere el numeral 28.3, literal b, del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020, pertenecen a la actuación administrativa del Nombramiento. **De la aprobación de estos exámenes por parte de los aspirantes que integren las Listas de Elegibles en firme** que resulten de este proceso de selección o cuya posición haya adquirido firmeza, según el orden de mérito que ocupen, **dependerá el derecho a ser nombrados** en las respectivas vacantes ofertadas.

**PARAGRAFO 2:** De conformidad con el numeral 12.2 del artículo 12 y el numeral 28.5 del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020, la Inducción pertenece igualmente a la actuación administrativa del Nombramiento, toda vez que es una condición previa requerida para que un elegible cuya posición haya quedado en firme en una Lista de Elegibles resultante de este proceso de selección, **luego de aprobar los Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicofísicas** antes referidos, pueda ser nombrado en periodo de prueba.

(...) “

(Negrilla para enfatizar).

7. El Anexo en su página 3 se refiere a las etapas de la convocatoria así:

“**PREÁMBULO**

*El presente Anexo hace parte integral del Acuerdo del Proceso de Selección DIAN No. XXXX 2020. Contiene las especificaciones técnicas adicionales a las establecidas en tal Acuerdo para participar en este proceso de selección, relacionadas con la **Etapas de Inscripciones, la Verificación de Requisitos Mínimos, en adelante VRM, las Pruebas Escritas y los Cursos de Formación** que se van a realizar en ejecución del mismo. Los aspectos normativos que rigen estas etapas pueden ser consultados en dicho Acuerdo.”*

(Negrilla para enfatizar).

8. En ninguna parte del Anexo se menciona la etapa de valoración de antecedentes.
9. En ninguna parte del Anexo se hace alusión a los exámenes médicos y de aptitudes psicofísicas de los aspirantes que integren las listas de elegibles.
10. A la fecha de presentación de esta demanda, el Gobierno Nacional no ha expedido el Decreto Reglamentario del Decreto Ley 71 de 2020 “*Por medio del cual se establece y se regula el Sistema Específico de Carrera de los empleos públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, y se expiden normas relacionadas con la gestión de talento humano de la DIAN*”.



**JUNTA DIRECTIVA NACIONAL**

**CONSIDERACIONES**

**En relación con la falta de la etapa de valoración de antecedentes**

El Acuerdo No. 0285 de la CNSC no menciona en ninguna parte la etapa de valoración de antecedentes, y tampoco lo hace su Anexo.

Es la primera vez en toda la historia de la CNSC que en un concurso abierto de méritos se omite la etapa de valoración de antecedentes. Hasta antes de la expedición del Acuerdo No. 0285 y después de este con nuevas convocatorias que han surgido, como lo es la Convocatoria 1497 de 2020 de la Fuerza Aérea Colombiana, siempre se ha contemplado esta etapa.

La etapa de valoración de antecedentes es fundamental e imprescindible para los concursos de provisión de vacantes de carrera administrativa porque desarrolla y garantiza el cumplimiento del principio constitucional del mérito establecido en el artículo 125 superior, ya que es la fase en la que se asignan puntajes adicionales a los aspirantes que demuestran contar con mayor formación educativa y tiempo de experiencia a la mínima exigida en la manual de funciones del cargo al que se aspira, certificando que las mejores personas sean las que lleguen a ocupar los cargos de carrera administrativa.

Esta etapa de valoración de antecedentes, en conjunto con las demás etapas y pruebas de los concursos de méritos, también garantiza el servicio fundamental estatal de la Función Administrativa establecida en el artículo 209 de la Constitución Política, al ser desempeñada por las personas mejor formadas y capacitadas.

La ausencia sin precedentes de la etapa de valoración de antecedentes vulnera abiertamente el principio constitucional del mérito porque crea el incentivo nocivo en los concursantes, que terminará perjudicando a las entidades públicas en el ejercicio de sus funciones misionales, de no continuar formándose intelectualmente logrando nuevos títulos educativos y tampoco esforzarse y cuidar la permanencia en el empleo sumando meses y años de experiencia, porque no se asignará puntaje adicional por superar los requisitos mínimos exigidos por el cargo aspirado.

En la practica ocasionaría que un empleado público en provisionalidad que lleva en la DIAN más de una década en el cumplimiento cabal de sus funciones, con más de un título de pregrado y varios títulos de posgrados, y que ha esperado años por la apertura de un concurso para lograr derechos de carrera administrativa en el cargo que desempeña; se le nivele por lo bajo y sea valorado igual que una persona que tiene poca experiencia laboral y un solo título de formación educativa, ya que todo se define en un examen escrito y no hay valoración de antecedentes.





## **JUNTA DIRECTIVA NACIONAL**

Esta "igualación" de personas y situaciones desiguales vulnera el principio de igualdad del artículo 13 constitucional, la igualdad de oportunidades para los trabajadores como principio mínimo fundamental establecido en el artículo 53 constitucional, y el principio de igualdad de la función administrativa del artículo 209 constitucional. La igualdad tratar igual las situaciones iguales y tratar desigual las situaciones desiguales.

Si lo que quiere la CNSC es garantizar el acceso al empleo público a las personas recién graduadas de sus estudios y sin experiencia laboral, para ellos hay cargos de niveles jerárquicos bajos que no exigen en el manual de funciones tales requisitos, sin llegar al extremo de eliminar la etapa de valoración de antecedentes. Estas personas que ingresan en niveles jerárquicos inferiores no quedan condenadas perpetuamente a permanecer en dichos empleos porque con permanencia en el empleo y con continua formación académica podrán aspirar a un cargo superior en situación administrativa de encargo o podrán inscribirse a un cargo superior en un nuevo concurso méritos.

Es así como, el fin perseguido por la CNSC, de permitir el ingreso a personas recién graduadas de sus estudios y sin experiencia laboral, puede ser legítimo y tener un propósito constitucional, dicho fin siempre se ha logrado sin la necesidad de eliminar la etapa de valoración de antecedentes afectando los principios del mérito e igualdad, y la función administrativa.

Es amplia la jurisprudencia que desarrolla los principios del mérito e igualdad en el marco de los concursos para proveer cargos de carrera administrativa, antecedentes que se señalarán más adelante en el acápite de *CONCEPTO DE VIOLACIÓN*; pero es nula la jurisprudencia que se refiere a la ausencia de la etapa de valoración de antecedentes y su afectación a los principios constitucionales reseñados, porque como se mencionó es la primera vez que la CNS elimina esta prueba, y por lo tanto, es necesario que el Honorable Consejo de Estado se pronuncie al respecto, ya que esto demarcará el devenir de nuevos concursos donde la CNSC pretenda hacer la misma eliminación.

### **En relación con los exámenes médicos**

En los párrafos 1 y 2 del artículo 4 del Acuerdo No. 0285 de la CNSC se establece la aprobación de exámenes médicos y de aptitudes psicofísicas por parte de los aspirantes que integren las listas de elegibles en firme como requisito obligatorio e indispensable para obtener el derecho a ser nombrados en las vacantes ofertadas con las siguientes falencias:

**Primero;** no se especifica en el Acuerdo No. 0285 ni en su Anexo complementario el tipo de exámenes médicos que se le realizarán a los aspirantes violando el principio del debido proceso establecido en el artículo 29 constitucional al no encontrarse todas las etapas del



## JUNTA DIRECTIVA NACIONAL

proceso de selección absolutamente definidas; **segundo**, ante la inexistencia de especificación del tipo de exámenes médicos se imposibilita la realización del test de razonabilidad y proporcionalidad establecido ampliamente en la jurisprudencia para determinar su procedibilidad constitucional; **tercero**, independiente del tipo de exámenes médicos, estos no cumplirían con el test de razonabilidad y proporcionalidad puesto que no cumple un fin constitucionalmente legítimo sin conllevar discriminaciones injustificadas entre los aspirantes, y la situación médica y aptitud psicofísica no guardan relación con las labores a desempeñarse, máxime cuando los exámenes médicos son exigidos para la totalidad de las 1500 vacantes convocadas y son empleos para desempeñarse eminentemente en oficinas, vulnerando el principio de igualdad del artículo 13 constitucional, la igualdad de oportunidades para los trabajadores como principio mínimo fundamental establecido en el artículo 53 constitucional, y el principio de igualdad de la función administrativa del artículo 209 constitucional; y **cuarto**, se crea un obstáculo en el acceso al empleo público a las personas con capacidad laboral reducida o discapacitadas, transgrediendo el derecho al trabajo del artículo 25 constitucional, el acceso al desempeño de funciones y cargos públicos del numeral 7 del artículo 40, y el deber del Estado de garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud del artículo 54 constitucional.

Adicional a todo lo anterior, en el acápite de *CONCEPTO DE VIOLACIÓN* se hará referencia a toda la jurisprudencia que la CNSC pasa por alto al establecer una última y *sui géneris* etapa de aprobación de exámenes médicos y de aptitudes psicofísicas por parte de los aspirantes ya lograron integrar una lista de elegible en firme, violando el derecho de los ganadores a ser posesionados en el cargo y nombrados en periodo de prueba.

### **En relación con la contradicción del Acuerdo No. 0285 de la CNSC y el Decreto Ley 071 del 24 de enero del 2020**

El literal b del numeral 28.3 del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020 establece:

*“b) **Tendrá el derecho a integrar la lista de elegibles** y a ser nombrado en la vacante convocada quien obtenga un puntaje total aprobatorio que, en ningún caso, sea inferior al setenta por ciento (70%) del máximo posible en el concurso, y **quien haya aprobado los exámenes médicos y de aptitudes psicofísicas**. Sin perjuicio de lo anterior, la convocatoria podrá establecer un puntaje total aprobatorio superior.”*  
(Negrilla para enfatizar).

En contradicción los párrafos 1 y 2 del artículo 4 del Acuerdo No. 0285 de la CNSC dictan:  
*“PARAGRAFO 1: **Los Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicofísicas** a los que se refiere el numeral 28.3, literal b, del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020, pertenecen a la actuación administrativa del Nombramiento. **De la aprobación de estos exámenes por parte de los aspirantes que integren las Listas de Elegibles***



## JUNTA DIRECTIVA NACIONAL

*en firme* que resulten de este proceso de selección o cuya posición haya adquirido firmeza, según el orden de mérito que ocupen, dependerá el derecho a ser nombrados en las respectivas vacantes ofertadas.

*PARAGRAFO 2: De conformidad con el numeral 12.2 del artículo 12 y el numeral 28.5 del artículo 28 del Decreto Ley 71 de 2020, la Inducción pertenece igualmente a la actuación administrativa del Nombramiento, toda vez que es una condición previa requerida **para que un elegible cuya posición haya quedado en firme en una Lista de Elegibles** resultante de este proceso de selección, **luego de aprobar los Exámenes Médicos y de Aptitudes Psicofísicas** antes referidos, pueda ser nombrado en periodo de prueba.*

(...)"

(Negrilla para enfatizar).

Es así como, para el Decreto Ley 71 de 2020 los exámenes médicos son una etapa anterior a la conformación de las listas de elegibles, mientras que para el Acuerdo No. 0285 de la CNSC son una etapa posterior a la firmeza de las listas de elegibles. Esta literal contradicción que salta a la vista viola abiertamente el principio de legalidad escrito en el artículo 6 constitucional, porque los servidores públicos (CNSC) solo pueden hacer lo que expresamente les está autorizado y no actuar en contravía de norma superior como lo es el Decreto Ley 71 de 2020.

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

Los artículos de la Constitución Política 6 sobre el principio de legalidad, 13 sobre el principio de igualdad, 25 sobre el derecho al trabajo, 29 sobre el principio del debido proceso, numeral 7 del artículo 40 sobre el acceso al desempeño de funciones y cargos públicos, 53 sobre el principio mínimo fundamental de igualdad de oportunidades para los trabajadores, 54 sobre el deber del Estado de garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud, 125 sobre la carrera administrativa y el principio del mérito en el acceso a los empleos públicos, y 209 sobre el principio de igualdad en la función pública.

Numeral 3.1 del artículo 3 y literal b del numeral 28.3 del artículo 28 del Decreto Ley 071 del 24 de enero del 2020 "*Por medio del cual se establece y se regula el Sistema Específico de Carrera de los empleos públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, y se expiden normas relacionadas con la gestión de talento humano de la DIAN*".

Los artículos 137 sobre el medio de control de Nulidad, 149 numeral 1 sobre la competencia por razón del asunto, 159 y siguientes sobre la demanda y proceso contencioso administrativo, 229 sobre la procedencia de medidas cautelares y siguientes del Código de





## JUNTA DIRECTIVA NACIONAL

Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo – CPACA, Ley 1437 de 2011.

Acuerdo No. 0285 del 10 de septiembre de 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, *“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - Dian, Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020”*.

Anexo del Acuerdo No. 0285 de la CNSC *“POR EL CUAL SE ESTABLECEN LAS ESPECIFICACIONES TÉCNICAS DE LAS ETAPAS DE VRM, PRUEBAS ESCRITAS Y CURSO DE FORMACIÓN DEL “PROCESO DE SELECCIÓN DIAN No. 1461 DE 2020”, EN LA MODALIDAD DE INGRESO, PARA PROVEER EMPLEOS EN VACANCIA DEFINITIVA PERTENECIENTES AL SISTEMA ESPECÍFICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA DE SU PLANTA DE PERSONAL”*.

### DISPOSICIONES VIOLADAS Y CONCEPTO DE LA VIOLACIÓN

- **Vulneración de los artículos 40 numeral 7 sobre el derecho a acceder a cargos públicos, y 125 sobre la carrera administrativa y el principio del mérito en el acceso a los empleos públicos de la Constitución Política; y del numeral 3.1 del artículo 3 del Decreto Ley 071 de 2020 sobre los principios de mérito e igualdad que orientan el sistema específico de carrera de la DIAN, al omitir la valoración de antecedentes como prueba en el proceso de selección.**

El artículo 125 de la Carta Política establece, como regla general, que el régimen de los empleos públicos es el de carrera administrativa, buscando con ello privilegiar el mérito como criterio de selección y permanencia del personal público, con excepción de los empleos de libre nombramiento y remoción, los de elección popular, y los demás que determine la Ley.

En esta línea, la carrera administrativa ha sido definida como *“un sistema técnico de administración de personal de los organismos y entidades del Estado cuyo fin es, además de la preservación de la estabilidad y del derecho de promoción de los trabajadores, garantizar la excelencia en la calidad del servicio y la eficiencia de la administración pública, y en general de las actividades estatales, ofreciendo igualdad de oportunidades para el ingreso, capacitación y ascenso del servicio público, con base exclusiva en el mérito y en las calidades de los aspirantes.”*<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Sentencias de la Corte Constitucional C- 483 de 2000, M.P. Alfredo Beltrán Sierra; C-486 de 2000, M.P. José Gregorio Hernández Galindo; C-1079 de 2002, M.P. Rodrigo Escobar Gil; C-837 de 2003, M.P. Alfredo Beltrán Sierra y C-049 de 2006, M.P. Jaime Araujo Rentería



**JUNTA DIRECTIVA NACIONAL**

En términos de la Corte Constitucional, la carrera administrativa constituye un principio del ordenamiento superior y del Estado Social de Derecho con los siguientes objetivos:

*"(i) realizar la función administrativa (art. 209 superior) que está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con base en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, (ii) cumplir con los fines esenciales del Estado (art. 2 constitucional) como lo son el servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes constitucionales, (iii) garantizar el derecho de participación en la conformación, ejercicio y control del poder político a través del acceso al desempeño de funciones y cargos públicos (art. 40-7 de la Constitución), (iv) proteger el derecho a la igualdad (art. 13 de la Carta), y (v) salvaguardar los principios mínimos fundamentales de la relación laboral contemplados en el artículo 53 de la Carta."*<sup>2</sup>

Dentro de la garantía de cumplimiento de los fines estatales, como objetivo del sistema de carrera administrativa, el desarrollo de la función pública está a cargo de personas calificadas y seleccionadas bajo el único criterio del mérito, de calidades personales y capacidades profesionales (C.P. Preámbulo, arts. 1º, 2º y 209), para determinar su ingreso, permanencia, ascenso y retiro del cargo, bajo la vigencia de los principios de eficacia, eficiencia, moralidad, imparcialidad y transparencia.

*"El ingreso a los empleos públicos de las personas más idóneas y capacitadas para el cumplimiento de los propósitos misionales de las instituciones estatales es un presupuesto ineludible para la eficacia de los derechos constitucionales, en los términos del artículo 2 C.P."*<sup>3</sup>

En este aspecto se pretende: (i) la dotación de una planta de personal capacitada e idónea que preste sus servicios conforme lo requiera el interés general; (ii) contar con servidores cuya experiencia, conocimiento y dedicación garanticen, cada vez con mejores índices de resultados y ; (iii) asegurar que la administración esté conformada por personas aptas desde los puntos de vista de capacitación profesional e idoneidad moral, para que la función que cumplan sea acorde con las finalidades perfectivas que el interés general espera de los empleados que prestan sus servicios al Estado.

El mérito así entendido, se presenta como una manifestación *sui generi* de la carrera administrativa en la medida en que se constituye como un criterio que define la forma de acceso a la función pública mediante el concurso público.

<sup>2</sup> Sentencia de la Corte Constitucional C-563 de 2000, M.P. Fabio Morón Díaz; C-517 de 2002. M.P. Clara Inés Vargas Hernández; C-1079 de 2002, M.P. Rodrigo Escobar Gil; C-963 de 2003, M.P. Jaime Araujo Rentería; C-1230 de 2005, M.P. Rodrigo Escobar Gil y C-666 de 2006. M.P. Clara Inés Vargas Hernández.

<sup>3</sup> Sentencia de la Corte Constitucional C-315 de 2007, M.P. Jaime Córdoba Triviño



**JUNTA DIRECTIVA NACIONAL**

El Tribunal Máximo Constitucional se ha referido al mérito como fundamento consagrado en la Carta Política para el ingreso y ascenso a la carrera pública, en los siguientes términos:

*"La ratio iuris de una carrera no es otra que la de racionalizar la administración mediante una normatividad que regule el mérito para el ingreso, el ascenso, los concursos, la capacitación, las situaciones administrativas y el retiro del servicio. Con ello se objetiviza el manejo del personal y se sustraen los empleos de factores subjetivos. La idea de "mérito" es la piedra de toque del ingreso a la carrera. Tal idea es heredera espiritual de las ideas platónicas acerca del filósofo-rey<sup>4</sup>."*

Esto significa entonces que el mérito es la condición esencial para el ingreso, permanencia y la promoción en la función pública y el mecanismo por excelencia para la materialización del derecho fundamental previsto en el artículo 40 numeral 7 de la Constitución, en el entorno del Estado Social y Democrático de Derecho.

Al abordar el estudio del Acuerdo No. 0285 de 2020 de la CNSC, se advierte que se omitió contemplar la consuetudinaria etapa de valoración de antecedentes en virtud de la cual se asigna un puntaje y valor adicional a los participantes que acreditan tener mayor experiencia y formación académica/técnica a la requerida en el estudio de verificación de requisitos mínimos, teniendo como parámetro el manual de funciones del empleo al que se aspira.

Tal prueba clasificatoria tiene la capacidad de desarrollar al máximo los postulados del mérito en tanto se apremia a los participantes que cuenten con más experiencia y con una formación adicional a la requerida por el cargo, garantizando de esta forma contar con servidores cuya experiencia, conocimiento y dedicación respondan, cada vez con mejores índices de resultados, a la prestación efectiva y eficiente de la función pública.

Si bien es cierto que la facultad del legislador para regular el acceso a la carrera administrativa es amplia, también lo es que sea cual fuere el método o sistema elegido, éste debe contener criterios específicos y concretos para efectuar una selección en la que aparezcan como valores dominantes la capacidad profesional o técnica del aspirante, sus calidades personales y su idoneidad moral, acordes con las funciones del empleo y las necesidades del servicio público, pues un verdadero concurso de méritos es aquél en el que se evalúan todos y cada uno de los factores que deben reunir los candidatos a ocupar un cargo en la administración pública.

En este punto es importante precisar que el artículo 28 del Decreto Ley 071 de 2020 establece las etapas del proceso de selección para ingreso y ascenso a la carrera de la

---

<sup>4</sup> Corte Constitucional C-071 del 25 de febrero de 1993. M.P. Dr. Alejandro Martínez Caballero; C-011 de 1996, M.P. Hernando Herrera Vergara.



**JUNTA DIRECTIVA NACIONAL**

DIAN, y específicamente su numeral 28.3 se refiere a la aplicación y evaluación de las pruebas de selección, sin que en ningún momento se prohíba la etapa de valoración de antecedentes; tal como lo hace el numeral 3 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004 para los concursos de los sistemas generales de carrera administrativa, y aún así, la CNSC tradicionalmente establecía la etapa de valoración de antecedentes en todos sus concursos.

En consecuencia, la CNSC, en cumplimiento del principio constitucional del mérito y sin contradecir el Decreto Ley 071 de 2020, debió establecer la prueba de valoración de antecedentes.

Adicionalmente, se pone en evidencia que tan importante ha sido considerada esta prueba por las entidades del Estado, que todos los concursos que se han surtido hasta la fecha (Docente, Procuraduría, Rama Judicial, Notarios, entre otras) la han establecido como parámetro clasificatorio en su acuerdo, generándole al ciudadano una confianza legítima en que la función pública, cualquiera que sea el organismo que la ejerza, valorará positivamente los antecedentes en educación y experiencia.

Es así como, la CNSC en todos sus Acuerdos, por los cuales convoca a concurso abierto de méritos en las diferentes entidades pertenecientes al sistema general de carrera administrativa, sistemas específicos de carrera administrativa y sistemas especiales de origen legal de carrera administrativa, establece la estructura del proceso mencionando la prueba de valoración de antecedentes en sus artículos iniciales; y en los posteriores artículos explica su objeto, su peso porcentual en comparación con las demás pruebas, su valoración a cargo de la Universidad contratada para el efecto, sus dos factores como lo son la educación y experiencia adicional a la mínima solicitada y las respectivas puntuaciones.

Como evidencia de la tradicionalidad con la que se establece la prueba de valoración de antecedentes en todos los concursos de la CNSC, a continuación se citan los artículos de algunos Acuerdos de convocatoria a concursos de diferentes entidades con diferentes sistemas de carrera administrativa, incluyendo la Convocatoria No. 1355 de 2019 de la misma CNSC:

ACUERDO CNSC No. 20191000009496 DEL 06-12-2019.

Concurso del Sistema **General** de Carrera Administrativa de la **CNSC**.  
Convocatoria No. 1355 de 2019.



**JUNTA DIRECTIVA NACIONAL**

**ARTÍCULO 3. ESTRUCTURA DEL PROCESO.** El presente proceso de selección tendrá las siguientes fases:

- Convocatoria y divulgación.
- Adquisición de Derechos de participación e Inscripciones.
- Verificación de Requisitos Mínimos, en adelante VRM.
- Aplicación de pruebas: Prueba sobre Competencias Básicas y Funcionales, Prueba sobre Competencias Comportamentales y **Valoración de Antecedentes.**
- Conformación y adopción de Listas de Elegibles

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

ACUERDO CNSC No. 0280 DEL 03-09-2020

Concurso del Sistema **General** de Carrera Administrativa del **Departamento Administrativo de la Función Pública.**

Convocatoria No. 1426 de 2020.

**ARTÍCULO 19. PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES.** Solamente se va a aplicar a los aspirantes a los empleos especificados en el artículo 16 del presente Acuerdo que hayan superado la *Prueba Eliminatoria*, según las especificaciones técnicas definidas en los respectivos apartes del Anexo del presente Acuerdo.

**PARÁGRAFO.** El artículo 2 de la Ley 2039 de 2020 se aplicará para la Valoración de Antecedentes de este proceso de selección solamente si, al iniciar la respectiva Etapa de Inscripciones, se cuenta con la reglamentación de las equivalencias de experiencias de que trata esta norma.

ACUERDO CNSC No. 20191000009556 DEL 20-12-2019

Concurso del Sistema **Específico** de Carrera Administrativa del **Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario.**

Convocatoria No. 1357 de 2019.





**JUNTA DIRECTIVA NACIONAL**

**ARTÍCULO 3.- ESTRUCTURA DEL PROCESO. ARTÍCULO 3.- ESTRUCTURA DEL PROCESO.**

El presente proceso de selección será abierto y de ascenso (Mixto), el cual tendrá las siguientes fases:

1. Convocatoria y Divulgación
2. Adquisición de Derechos de Participación e Inscripciones.
3. Verificación de Requisitos Mínimos
4. Aplicación de pruebas
  - 4.1 Competencias Básicas y Funcionales
  - 4.2 Prueba sobre Competencias Comportamentales
  - 4.3 Valoración de Antecedentes
5. Conformación y adopción de Listas de Elegibles

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

Incluso después de la publicación de la Convocatoria No. 1461 de 2020 de la DIAN, se siguió aplicando la etapa de valoración de antecedentes para el reciente concurso en la carrera especial de la Fuerza Aérea Colombiana.

**ACUERDO CNSC No. 0322 DEL 28-10-2020**

Concurso del Sistema **Especial** de Carrera Administrativa de la **Fuerza Aérea Colombiana**. Convocatoria No. 1497 de 2020.

**ARTÍCULO 3.- ESTRUCTURA DEL PROCESO.** El presente proceso de selección tendrá las siguientes fases:

1. Convocatoria y divulgación.
2. Adquisición de Derechos de participación e Inscripciones.
3. Verificación de Requisitos Mínimos, en adelante VRM.
4. Aplicación de pruebas: Prueba Específica Funcional (para el nivel Técnico). Prueba Específica Funcional o Prueba de Ejecución (para el nivel Asistencial), Entrevista Personal y Valoración de Antecedentes.
5. Conformación y adopción de Listas de Elegibles
6. Estudio de Seguridad (actividad de competencia exclusiva de la entidad), condición previa al nombramiento

**ARTÍCULO 19.- PRUEBA DE VALORACIÓN DE ANTECEDENTES.** Se aplicará únicamente a los aspirantes que hayan superado la *Prueba de carácter Eliminatorio*. Las especificaciones técnicas de esta prueba deben ser consultadas en los respectivos apartes del Anexo del presente Acuerdo.



**JUNTA DIRECTIVA NACIONAL**

Como se evidencia, en consuetudinaria y pacífica la aplicación de la prueba de valoración de antecedentes por su innegable importancia en la valoración de la educación y experiencia adicionales a la mínima exigida por el manual de funciones del cargo aspirado. Y por ello mismo no se cuenta con jurisprudencia que hable sobre su ausencia.

Por lo anterior, es necesario que el Honorable Consejo de Estado se pronuncie sobre la incidencia que tiene esta ausencia en el principio constitucional del mérito establecido en el artículo 125 superior y la Función Administrativa establecida en el artículo 209 superior. Es así como, el Acuerdo No. 0285 de 2020 de la CNSC se presenta como contrario al principio del mérito, al derecho a acceder a los cargos y funciones públicas y a la confianza legítima de los ciudadanos, al omitir contemplar en la etapa de pruebas del concurso de méritos la valoración de antecedentes como ítem clasificatorio y no eliminatorio, motivo por el cual, se solicita con base en este cargo se declare la nulidad del acto administrativo.

Obsérvese, Honorables Consejeros, que la omisión en la consagración de la prueba de valoración de antecedentes de los participantes en la convocatoria realizada por la DIAN no solo restringe el principio del mérito al no evaluar la educación y experiencia extra con la que cuenta el concursante, sino que promueve un espíritu conformista en los ciudadanos, toda vez que no valdría la pena adelantar más estudios y esforzarse en adquirir una mayor experiencia si esta no va a ser tenida en cuenta de ninguna forma positiva.

Así, no se está solicitando que se establezca un privilegio, sino que se evalúe en su totalidad el mérito del ciudadano que se presenta a la convocatoria realizada por las entidades públicas, quienes en virtud del mérito deben: (i) atender a las calidades, cualidades y capacidades de los aspirantes, como una manifestación concreta del derecho a la igualdad y al desempeño de funciones y cargos públicos, y (ii) promover la educación en la ciudadanía de nuestro país, incentivando al trabajo, en virtud de los postulados constitucionales que se han señalado hasta el momento.

En garantía y desarrollo de esta prueba, y por su importancia en nuestro ordenamiento jurídico, la CNSC mediante Acuerdo 06 del 2006, por el cual se adoptaron los lineamientos generales para desarrollar la Segunda Fase o Específica de la Convocatoria 001 de 2005 para la provisión de los empleos de carrera administrativa de las entidades a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004, estableció que la prueba de Análisis de Antecedentes consiste en la valoración de la experiencia, la formación académica y las evidencias de competencia relacionadas con las funciones, responsabilidades, calidades y competencias requeridas para el cargo objeto de concurso, que exceda los requisitos mínimos exigidos para el mismo, de tal forma que los factores de mérito para la valoración de la prueba de análisis de antecedentes son: (i) Educación; (ii) La experiencia, y (iii) Las evidencias.



**JUNTA DIRECTIVA NACIONAL**

En esta misma línea, el artículo 2.2.6.15 del Decreto 1083 de 2015, establece que la CNSC adoptará el instrumento para valorar los estudios, publicaciones y experiencia de los aspirantes que cumplan con los requisitos mínimos establecidos en la convocatoria, reconociendo que la prueba de análisis de antecedentes funge como una garantía del principio del mérito y cumple con los fines del Estado Social de Derecho.

Si bien las disposiciones arriba transcritas no operan como fundamento para la carrera administrativa de la DIAN por ser de carácter específica, el principio que se busca materializar es el mismo, así como su finalidad. La meritocracia irradia el vínculo jurídico entre el servidor público y el Estado, con independencia del régimen de carrera administrativa.

- **Vulneración del principio de igualdad del artículo 13 constitucional.**

La Corte Constitucional se ha pronunciado en múltiples ocasiones en torno a los límites constitucionales que ostentan los criterios de selección de personal para el desempeño de cargos públicos, especialmente en relación con el respeto al derecho a la igualdad, en ese sentido, a través de la sentencia T-1266 de 2008, preceptuó:

*“Respecto al derecho a la igualdad y los criterios de selección de personal para el desempeño de cargos públicos, la Corte Constitucional precisó que: (i) las entidades públicas y privadas al igual que los cuerpos armados pueden exigir requisitos para desempeñar determinadas labores; (ii) los requerimientos que se establezcan para un proceso de selección no deben fijar en forma explícita o implícita discriminaciones o preferencias carentes de justificación, y deben ser proporcionales al fin que se busca alcanzar con ellos en armonía con la naturaleza de la respectiva actividad; (iii) las exigencias para el acceso a un cargo público deben ser previamente conocidas por los aspirantes...”*

(Negrillas para enfatizar).

En concreto, la Corte ha indicado que las entidades pueden establecer requisitos de ingreso a un proceso de selección siempre que estos sean razonables, es decir, que no impliquen discriminaciones injustificadas entre personas, y que sean proporcionales según las finalidades que con ellos se buscan<sup>5</sup>.

En particular, en torno a la existencia de requisitos relacionados con las condiciones de salud para acceder a cargos de carrera<sup>6</sup> en la sentencia T-551-17 la Corte analizó la jurisprudencia existente en torno este tema, preceptuando:

<sup>5</sup> Ver: Sentencia T-463 de 1996 M.P. José Gregorio Hernández Galindo.

<sup>6</sup> Véase, entre otras, las Sentencias T-463 de 1996 (MP José Gregorio Hernández Galindo), T-1098 de 2004 (MP Álvaro Tafur Galvis), C-452 de 2005 (MP Marco Gerardo Monroy Cabra. AV Jaime Araújo Rentería), T-1266 de 2008 (MP Mauricio González Cuervo), C-403 de 2010 (MP María Victoria Calle Correa. SV Mauricio



**JUNTA DIRECTIVA NACIONAL**

*"...para que un criterio de selección no resulte ser inconstitucional, debe, como mínimo ser: i) **razonable**, donde no implique discriminaciones injustificadas entre las personas; ii) **proporcional** a los fines para los cuales se establece; y iii) **necesario**, en la que se justifique la relación que existe entre la aptitud física y el desarrollo de las funciones propias del cargo."*

Desde esta misma perspectiva, a través de la sentencia **T-045 de 2011**<sup>7</sup> la Corte estableció:

*"En ese sentido, se ha concluido que para que un criterio de selección no resulte ser inconstitucional, debe ser, como mínimo, (i) **razonable**, es decir, no puede implicar discriminaciones injustificadas entre personas y, (ii) debe ser un criterio proporcional a los fines para los cuales se establece".*

(...)

*"...si el juez constitucional encuentra que un aspirante es excluido de un concurso de méritos por no **cumplir un requisito que es desproporcionado -pues no existe relación de necesidad entre la aptitud física exigida y el desarrollo de las funciones propias del cargo a proveer-**, la entidad accionada tiene la carga de demostrar lo contrario y superar la presunción de discriminación que existe..."<sup>8</sup>.*

(Negritas para enfatizar).

A su vez, para la resolución del problema jurídico propuesto, cabe destacar la sentencia **T-160/18** en virtud de la cual la Corte Constitucional puntualiza:

*"...es viable exigir determinados requisitos, incluso de naturaleza física, siempre que exista un **fundamento científico o médico que acredite dicha posibilidad...** siempre y cuando se acrediten las demás exigencias previamente expuestas. Desde esta perspectiva, no cabe duda de que, **a través del estudio de los distintos oficios y profesiones, es posible determinar con criterio científico, las condiciones específicas que no son compatibles con la labor que se prestará, entre otras, por la ocurrencia de posibles enfermedades ocupacionales... Sin embargo, tales requerimientos, para no trasgredir el orden constitucional, deben guardar relación***

González Cuervo, AV Jorge Ignacio Pretelt Chaljub y Humberto Antonio Sierra Porto, SPV Luis Ernesto Vargas Silva), C-820 de 2010 (MP Jorge Iván Palacio Palacio), T-045 de 2011 (MP María Victoria Calle Correa) y T-257 de 2012 (MP Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. AV Nilson Pinilla Pinilla).

7 MP María Victoria Calle Correa.

<sup>8</sup> En dicha acción de amparo se estableció que la CNSC vulneró el derecho fundamental del actor al acceso y ejercicio de cargos públicos, al excluirlo de la Convocatoria No. 127 de 2009 del INPEC, por no cumplir un requisito de aptitud física que resulta desproporcionado, y en consecuencia, ordenó a la entidad accionada, garantizar *"el goce efectivo del derecho del actor a acceder y ejercer cargo públicos, (i) que se inaplique el punto 15 del numeral F del artículo 14 de la Resolución No. 09260 de 2009; y (ii) que se le readmita al proceso de selección del concurso, se le realicen las pruebas faltantes, y si las mismas son aprobadas, y cumple con el lleno de los demás requisitos exigidos, se le inscriba en la lista de elegibles"*.

Edificio SENDAS Carrera 7 No. 6 C 54 Piso 14 Bogotá D.C.

Web: [www.sintradian.org](http://www.sintradian.org) Correo: [presidencia@sintradian.co](mailto:presidencia@sintradian.co) / [sintradian@sintradian.co](mailto:sintradian@sintradian.co)



**JUNTA DIRECTIVA NACIONAL**

**con la labor a desempeñar, ser razonables y proporcionales, a más de haber sido previamente publicitados**<sup>9</sup>.  
(Negrillas para enfatizar).

Por último, la sentencia **T-441-17**, siguiendo esta misma línea, preceptuó:

*"...la jurisprudencia constitucional ha concluido que para que un criterio de selección resulte constitucional, debe reunir dos condiciones, a saber: (i) ser razonable, es decir, que debe perseguir un fin constitucionalmente legítimo y no puede implicar diferenciaciones injustificadas entre los aspirantes; y (ii) ser proporcional a los fines para los cuales se establece, esto es, que tenga relación con las labores a desempeñar."*<sup>10</sup>

(Negrillas para enfatizar).

- **El Acuerdo No. 0285 de 2020 de la CNSC vulnera el principio de igualdad.**

El Acuerdo 0285 de 2020 de la CNSC, que regula las etapas del concurso para ingresar a la carrera de la DIAN, en su artículo 4, respecto a la vinculación a la carrera administrativa en periodo de prueba, prescribe que:

- Los **exámenes médicos y de aptitudes psicofísicas** pertenecen a la actuación administrativa del nombramiento.
- **De la aprobación de estos exámenes**, por parte de los aspirantes que integren las listas de elegibles en firme, **dependerá el derecho a ser nombrados** en las respectivas vacantes ofertadas.

Teniendo en cuenta la jurisprudencia de la Corte Constitucional, para que un criterio de selección de personal para el desempeño de cargos públicos, relacionado con el estado de salud (en este caso la aprobación de exámenes médicos y de aptitudes psicofísicas), sea constitucional, se requiere que sea:

- ✓ **Razonable** - Que no implique discriminaciones injustificadas entre las personas.

En ningún acápite del Acuerdo No. 0285 de la CNSC, ni en su Anexo, se prescribe cuáles son los exámenes médicos y de aptitudes psicofísicas a aprobar por parte de los aspirantes que integren la lista de elegibles, impidiendo que puedan avizorar qué exámenes les serán

<sup>9</sup> En esta ocasión la Sala encontró que la CNCS no conculcó "los derechos fundamentales alegados por los accionantes, esto es, los derechos a la igualdad y al acceso a cargos públicos, en la medida en que las exigencias expuestas son compatibles con la finalidad de los cargos ofertados y se ajustan a las cargas de razonabilidad y proporcionalidad".

<sup>10</sup> Este criterio ha sido reiterado por la jurisprudencia constitucional, entre otras en las sentencias: T-1266 de 2008 y T-045 de 2011.





**JUNTA DIRECTIVA NACIONAL**

realizados, no obstante, constituye un requisito que, si no es aprobado, repercutirá en que estas personas, a pesar de conformar la lista de elegibles, puedan no ser nombradas dentro del respectivo cargo.

Al carecer de la descripción necesaria y suficiente en torno a cuáles serán los exámenes médicos y de aptitudes psicofísicas que deberán aprobar los miembros de la lista de elegibles, el Acuerdo No. 0285 impide analizar cuál es la finalidad que se persigue con la aplicación de estos exámenes y su relación con cada una de las 1500 vacantes que se pretenden proveer a través de este concurso, permitiendo inferir que constituye una medida ilegítima toda vez que su importancia es tan nula que no se encuentra soportada ni descrita, no obstante a lo cual, puede repercutir negativamente en el derecho al nombramiento de las personas que ya se encuentran inscritas en la lista de elegibles por haber aprobado las demás etapas del proceso.

A su vez, esta ambigüedad en torno a los exámenes médicos y de aptitudes psicofísicas podría dar paso a la incursión de criterios eminentemente subjetivos que podrían llegar a ser discriminatorios, ya que afectarían a personas que tienen condiciones de salud, que podrían no incidir en el desempeño del cargo, pero sin embargo, podrían llevarles a improbar los exámenes y quedar fuera del concurso público, a pesar de ser sujetos de especial protección constitucional y haber adquirido el derecho a ser nombrados, pudiendo encubrir por tanto una discriminación en razón a las condiciones de salud.

- ✓ **Proporcional** a los fines para los cuales se establece, esto es, que tenga relación con las labores a desempeñar.

Como se destacaba anteriormente no existe un sustento dentro del Acuerdo 285 que determine cuáles son los exámenes médicos y de aptitudes psicofísicas a aplicar y cuál es su relación con cada uno de los 1500 cargos que se convocan a través del concurso que se llevará a cabo al interior de la DIAN, por tanto, estos **no tienen relación con las labores a desempeñar**, no obstante, pueden repercutir en que la persona que los impruebe no sea nombrada a pesar de haber adquirido el derecho para ello.

Por tanto, la aprobación de exámenes médicos y de aptitudes psicofísicas resulta un requisito abiertamente desproporcionado.

- ✓ **Necesario**, se justifique la relación que existe entre la aptitud física y el desarrollo de las funciones propias del cargo.

Analizando el Manual de Funciones de la DIAN se evidencia que la gran mayoría de cargos son de carácter administrativo, tanto así que, durante el aislamiento social obligatorio impuesto como consecuencia de la pandemia del Coronavirus Covid19, la DIAN pudo enviar



**JUNTA DIRECTIVA NACIONAL**

a una gran cantidad de servidores a trabajo en casa cumpliendo con su actividad misional sin que en ningún momento se afectara la función de recaudo estatal.

Lo anterior, aunado a la ausencia de descripción en torno a las características adscritas a dichos exámenes médicos y de aptitudes psicofísicas, evidencia que no existe justificación en torno a la necesidad de que estos constituyan un requisito que puede repercutir negativamente en el derecho al nombramiento de las personas que conforman la lista de elegibles en el marco del concurso en comento.

✓ **Fundamento científico o médico que acredite dicha posibilidad.**

No obra en el Acuerdo No. 0285 de la CNSC, ni en su anexo el fundamento científico o médico que justifique la necesidad de requerir exámenes médicos y de aptitudes psicofísicas para acceder a cada una de las 1500 vacantes que se ofertan a través de esta convocatoria. Ni siquiera se realizó un estudio de cargos para justificar tal situación.

- **Vulneración del principio de igualdad de oportunidades.**

A partir de la Constitución de 1991 se modificó el concepto de función pública que comenzó a ser comprendido y aplicado en clave de derechos fundamentales, así, según la sentencia C-319 de 2010, en virtud del **principio de igualdad de oportunidades**, debe garantizarse en todos los ámbitos del servicio público (i) un mandato de tratamiento igualitario para todos los ciudadanos que deseen aspirar a ocupar un cargo público, sin distingo alguno por motivos de género, raza, condición social, creencia religiosa o militancia política; y (ii) la adopción de medidas positivas frente a grupos sociales que inveteradamente han sido discriminados en términos de acceso a cargos públicos, en especial, de dirección.

Lo anterior se encuentra inscrito en diversos instrumentos normativos internacionales que regulan el acceso a la función pública en tanto derecho político, como son:

**La Declaración Universal de los Derechos Humanos:**

*“Artículo 21.*

*1. Toda persona tiene derecho a participar en el gobierno de su país, directamente o por medio de representantes libremente escogidos.*

*2. Toda persona tiene el derecho de acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas de su país.”*



**JUNTA DIRECTIVA NACIONAL**

**Convención Americana sobre Derechos Humanos que consagra el derecho de acceso a cargos públicos en términos de derecho político, es decir, con la misma importancia que el derecho a elegir y ser elegido:**

*“Artículo 23. Derechos Políticos.*

*1. Todos los **ciudadanos** deben gozar de los siguientes derechos y oportunidades:*

- a. de participar en la dirección de los asuntos públicos, directamente o por medio de representantes libremente elegidos;*
- b. de votar y ser elegidos en elecciones periódicas auténticas, realizadas por sufragio universal e igual y por voto secreto que garantice la libre expresión de la voluntad de los electores, y*
- c. de tener acceso, en condiciones generales de **igualdad**, a las funciones públicas de su país.*

*2. **La ley** puede reglamentar el ejercicio de los derechos y oportunidades a que se refiere el inciso anterior, **exclusivamente** por razones de edad, nacionalidad, residencia, idioma, instrucción, capacidad civil o mental, o condena, por juez competente, en proceso penal.”*

**El PIDCP en su artículo 25 consagra el derecho de acceso a cargos públicos, en condiciones de igualdad de oportunidades:**

*“Artículo 25. **Todos los ciudadanos** gozarán, sin ninguna de las distinciones mencionadas en el artículo 2, y sin restricciones indebidas, de los siguientes derechos y oportunidades:*

- a) Participar en la dirección de los asuntos públicos, directamente o por medio de representantes libremente elegidos;*
- b) Votar y ser elegidos en elecciones periódicas, auténticas, realizadas por sufragio universal e igual y por voto secreto que garantice la libre expresión de la voluntad de los electores;*
- c) Tener acceso, en **condiciones generales de igualdad**, a las funciones públicas de su país.”*

Por su parte, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en sentencia del 6 de agosto de 2008, en el asunto Castañeda Gutman vs. México, preceptuó:

*“El artículo 23 contiene diversas normas que se refieren a los derechos de la persona como ciudadano, esto es, como titular del proceso de **toma de decisiones** en los asuntos públicos, como elector a través del voto o como servidor público, es decir, a ser elegido popularmente o mediante designación o nombramiento para ocupar un cargo público.*

(...)



**JUNTA DIRECTIVA NACIONAL**

*“el derecho a tener acceso a las funciones públicas en **condiciones generales de igualdad** protege el acceso a una forma directa de participación en el diseño, desarrollo y ejecución de las políticas estatales a través de funciones públicas. Se entiende que estas condiciones generales de igualdad están referidas tanto al acceso a la función pública por elección popular como por nombramiento o designación”.*

Desde esta misma perspectiva, en la sentencia T-180-15 la Corte Constitucional estableció que la igualdad de oportunidades **se encuentra** contenida en los artículos 13 y 125 de la Carta Política. En relación a la selección del personal para el servicio público este debe estar orientado para: (i) garantizar un tratamiento igualitario para todos los ciudadanos que deseen aspirar a ocupar un cargo público, sin distingo alguno por motivos de género, raza, condición social, creencia religiosa o militancia política; y (ii) contemplar medidas positivas frente a grupos sociales vulnerables o históricamente discriminados en términos de acceso a cargos estatales.

Puntualizando que: *“Resulta vulneratorio del principio de igualdad de oportunidades cualquier práctica que discrimine a los aspirantes a un empleo público en razón de su raza, sexo, convicciones religiosas o políticas... De igual manera, resultan inconstitucionales por desconocer el principio de igualdad de oportunidades, aquellos concursos públicos **que carezcan de medidas efectivas para garantizar condiciones más favorables a personas pertenecientes a ciertas poblaciones cuyas posibilidades de acceso al empleo público haya sido tradicionalmente negado.**”* (Negrillas para enfatizar).

Por su parte, de acuerdo con el artículo 13 de la Constitución Política, el Estado debe proteger especialmente a las personas que se encuentren en debilidad manifiesta con motivo de su condición económica, física o mental. En concordancia con este mandato constitucional, el artículo 47 superior establece que el Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos. A su vez, el artículo 54 de la Carta dispone el deber del Estado de garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

Desde esta perspectiva, el Estado tiene el deber de proteger especialmente a las personas que *“se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta”* quienes tienen el derecho a ser protegidas *“especialmente”*, con miras a promover las condiciones que hagan posible una igualdad *“real y efectiva”* (art. 13, C.P.).

- **El Acuerdo No. 0285 de 2020 de la CNSC vulnera el principio de igualdad de oportunidades.**

En virtud de las anteriores consideraciones se evidencia que el Acuerdo en comento vulnera el principio de igualdad de oportunidades toda vez que establece unos exámenes médicos y



**JUNTA DIRECTIVA NACIONAL**

de aptitudes psicofísicas, sin justificación científica que sustente su necesidad y proporcionalidad, con base en los cuales se supedita el derecho a ser nombrados en las vacantes ofertadas en la DIAN a las personas que integren las listas de elegibles.

De lo anterior, podría colegirse que habrá personas, dentro de la lista de elegibles, cuyas condiciones de salud y aptitudes psicofísicas les permitan ser nombrados en las vacantes ofertadas en la DIAN, y otras, cuyas condiciones de salud y aptitudes psicofísicas no lo permitan, a pesar de haber aprobado todas las pruebas necesarias para llegar a integrar las listas de elegibles y que no existe razón por la cual dichos exámenes médicos y aptitudes psicofísicas sean estrictamente necesarios para el ejercicio de cada una de las 1500 vacantes que se ofertan en la DIAN (máxime cuando en su mayoría son de carácter administrativo), resultando en el favorecimiento de unos aspirantes en perjuicio de los restantes.

Por tanto, existiría una discriminación hacia las personas que por razones de salud o de su estado psicofísico no aprueben los exámenes médicos, pero que pueden tener todas las condiciones objetivas para acceder a las vacantes ofertadas. Población vulnerable hacia la cual el Estado debería brindar acciones de discriminación positiva para garantizar efectivamente el derecho al trabajo.

- **Vulneración de los principios de legalidad del artículo 6 y debido proceso del artículo 29 constitucionales.**

El artículo 6 de la Constitución Política establece el principio de legalidad. Especialmente para los servidores públicos establece: *“Los servidores públicos lo son por la misma causa y por omisión o extralimitación en el ejercicio de sus funciones.”*; y de esto nace la máxima que los servidores públicos solo están autorizados a hacer lo que expresamente les está autorizado.

Por su parte, la sentencia T-180-15 la Corte Constitucional estableció que en virtud del artículo 29 de la Constitución Política, el derecho al debido proceso comprende *“... el respeto a las formas previamente definidas, en punto de las actuaciones que se surtan en el ámbito administrativo y judicial, salvaguardando en todas sus etapas los principios de contradicción e imparcialidad”*

A su vez, en esta misma sentencia se indicó que:

*“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***





**JUNTA DIRECTIVA NACIONAL**

***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.***

(...)

***Así las cosas, la convocatoria se convierte en una expresión del principio de legalidad tanto para oferentes como para inscritos, de tal forma que incumplir las directrices allí estipuladas contraviene no solo los derechos de los aspirantes, sino aquel valor superior al cual está sujeto toda actuación pública.***

(...)

***Se quebranta el derecho al debido proceso y se infringe 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.*****

(Negrillas para enfatizar).

Finalmente, conviene tener en cuenta la sentencia T-556 de 2010 que plantea:

***"Así las cosas, cuando la administración designa en un cargo ofertado mediante concurso público a una persona que ocupó un puesto inferior dentro de la lista de elegibles, desconoce los derechos fundamentales al debido proceso, igualdad y trabajo de aquellos aspirantes que la anteceden por haber obtenido mejor puntaje. En idéntica forma, se vulneran los derechos fundamentales de quienes ocupan los primeros lugares en las listas de elegibles, cuando aquellas se reconforman sin existir razones válidas que lo ameriten..."***

(Negrillas para enfatizar).

- **El Acuerdo No. 0285 de 2020 de la CNSC vulnera los principios de legalidad y debido proceso.**

Lo anterior teniendo en cuenta que:

- ✓ Vulnera el principio de legalidad

Toda vez que el Acuerdo en comento no establece, taxativamente, cuáles son las características, finalidades y relación con cada una de las 1500 vacantes que tienen los exámenes médicos y aptitudes psicofísicas, por tanto, este vacío da pie a que se inscriban elementos subjetivos que pueden llegar a tomar por sorpresa a las personas que conformen las listas de elegibles, o puede tener como consecuencia que los procedimientos relacionados con estas pruebas varíen con el paso del tiempo o con cada una de las 1500



## JUNTA DIRECTIVA NACIONAL

vacantes, constituyendo por tanto una regla del concurso a la que los participantes no pueden ceñirse de manera precisa y de buena fe.

Adicionalmente, y como ya se había mencionado en precedencia, Acuerdo No. 0285 de la CNSC contradice abiertamente una norma de superior jerarquía como lo es el Decreto Ley 71 de 2020, al establecer que los exámenes médicos son una etapa posterior a la firmeza de las listas de elegibles, cuando la norma de superior jerarquía establece lo totalmente contrario pues son una etapa anterior a la conformación de las listas de elegibles.

- ✓ Vulnera los derechos de quienes ocupan los primeros lugares en las listas de elegibles

Al inscribir la aprobación de los exámenes médicos y de aptitudes psicofísicas como condición necesaria para que los aspirantes que integren las listas de elegibles sean nombrados en las respectivas vacantes ofertadas, **sin que exista justificación en torno a su razonabilidad, proporcionalidad y necesidad**, se genera la posibilidad de que ciudadanos que hayan tenido el primer lugar en la lista puedan ser removidos para que el cargo sea tomado por una persona que ocupó un puesto inferior, a su vez, se genera la posibilidad de que las listas de elegibles sean reformadas sin que existan razones que sean válidas para ello.

- **Vulneración del derecho a acceder a cargos públicos del numeral 7 del artículo 40 y derecho al trabajo del artículo 25 de la Constitución Política**

El derecho de acceso a los cargos públicos está prescrito en el numeral 7 del artículo 40 de la Constitución Política, en virtud del cual se consagra que: *“todo ciudadano tiene derecho a participar en la conformación, ejercicio y control del poder político. Para hacer efectivo este derecho puede: 7. Acceder al desempeño de funciones y cargos públicos, salvo los colombianos, por nacimiento o por adopción, que tengan doble nacionalidad. La ley reglamentará esta excepción y determinará los casos a los cuales ha de aplicarse”*.

En relación con el ámbito de protección del derecho de acceso a cargos públicos como derecho fundamental, la Corte en la sentencia SU-339 de 2011 estableció:

*“la jurisprudencia de esta Corporación ha entendido que entran dentro del ámbito de protección de este derecho (i) la posesión de las personas que han cumplido con los requisitos para acceder a un cargo, (ii) la prohibición de establecer requisitos adicionales para entrar a tomar posesión de un cargo, cuando el ciudadano ha cumplido a cabalidad con las exigencias establecidas en el concurso de méritos, (iii) la facultad de elegir de entre las opciones disponibles aquella que más se acomoda a las preferencias de quien ha participado y ha sido seleccionado en dos o más concursos, (iv) la prohibición de remover de manera ilegítima (ilegitimidad derivada de la violación del debido proceso) a una persona que ocupen un cargo público”*.



**JUNTA DIRECTIVA NACIONAL**

(Negrillas para enfatizar).

Por su parte, el derecho al trabajo, consagrado en el artículo 25 de la Constitución Política se encuentra compuesto por diversas garantías como el deber estatal de propiciar políticas de empleo y el derecho a elegir un empleo y que éste se proporcione en condiciones dignas y justas.<sup>11</sup> Este derecho se materializa en cabeza del ganador del concurso, a quien le asiste el derecho de ser nombrado<sup>12</sup>.

De esta forma, según lo ha clarificado la Corte Constitucional en sentencia T-551 de 2017:

*“En síntesis, el derecho de acceder a cargos públicos está ligado a la posibilidad que tiene cualquier ciudadano de presentarse a concursar una vez haya cumplido los requisitos previstos en la respectiva convocatoria. Por su parte, el derecho al trabajo, en las situaciones de acceso a cargos públicos se materializa cuando se crea en el titular el nacimiento del derecho subjetivo, es decir, cuando en virtud del mérito y la capacidad del aspirante obtiene el mejor puntaje, de lo cual se sigue o deviene su nombramiento y posesión.*

(...)

*De lo anterior se vislumbra que la persona que supera las pruebas del concurso público de méritos, se convierte en el titular del derecho al trabajo, y por ende, tiene derecho a ser nombrado en el cargo para el cual concursó, pues sólo en este momento el carácter subjetivo del derecho al trabajo logra concretarse con certeza a favor del ganador.”*

Por su parte, la sentencia T-502 de 2010, concreta que:

*“En consecuencia, culminadas las etapas del concurso público, se crea, en cabeza del aspirante que ocupó el primer lugar, un derecho a ser nombrado al cargo público, derecho que no puede ser desconocido por el nominador, pues de hacerlo estaría trasgrediendo la naturaleza de dicho proceso y, por tanto, iría en contra del principio constitucional del mérito.”*

Perspectiva que es respaldada por la sentencia T-180-15, así:

*“...(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.”*

<sup>11</sup> Ver Consejo de Estado. Sala de lo Contencioso Administrativo. Sección Segunda. Subsección "a". Consejero Ponente: Gustavo Eduardo Gómez Aranguren. 01272-01(ac).

<sup>12</sup> Consejo de Estado. Sala de lo Contencioso Administrativo. Sección Segunda. Subsección "a". Consejero Ponente: Gustavo Eduardo Gómez Aranguren. 01272-01(ac).



**JUNTA DIRECTIVA NACIONAL**

Por último, en sentencia C-040 de 1995, la Corte Constitucional explicó detalladamente las etapas que, por regla general, conforman los concursos públicos para proveer los empleos de carrera, de esta forma, la escogencia del servidor público de carrera debe estar precedida de las fases de (i) convocatoria, (ii) reclutamiento, (iii) aplicación de pruebas e instrumentos de selección y (iv) elaboración de lista de elegibles, enfatizando en que aquellas deben adelantarse con apego al principio de buena fe y los derechos a la igualdad y debido proceso.

- **El Acuerdo No. 0285 de la CNSC vulnera el derecho a acceder a cargos públicos y derecho al trabajo.**

Al condicionar el nombramiento de los aspirantes que integren la lista de elegibles en firme, a la aprobación de exámenes médicos y de aptitudes psicofísicas, el Acuerdo No. 0285 de 2020 de la CNSC, que regula las etapas del concurso para ingresar a la carrera de la DIAN, se encuentra vulnerando el derecho a acceder a cargos públicos y derecho al trabajo teniendo en cuenta que este requisito resulta claramente desproporcionado, así:

- ✓ **Derecho a acceder a cargos públicos:** El Acuerdo no enuncia claramente cuáles son las características y finalidades de los exámenes médicos y de aptitudes psicofísicas, por tanto, los ciudadanos no tienen la posibilidad de presentarse a concursar conociendo plenamente los requisitos de la convocatoria para postularse, ya que subsiste una suerte de criterio ambiguo o en blanco que puede remitir a diversos requisitos médicos y psicofísicos que el aspirante sólo conocerá una vez se encuentre inscrito en la lista de elegibles, tras haber aprobado todas las etapas del concurso de méritos.

Luego, sería posible afirmar que la redacción del Acuerdo inscribe un requisito en virtud del cual se impide arbitrariamente el acceso al cargo público o que se encuentra encaminado a impedir arbitrariamente, a los ciudadanos adscritos a la lista de elegibles, especialmente al que haya ostentado el primer lugar, el nombramiento.

- ✓ **Derecho al trabajo:** Este derecho se materializa cuando en virtud del mérito y la capacidad, el aspirante obtiene el mejor puntaje, de lo cual se sigue o deviene su nombramiento y posesión. Se evidencia que el concurso se conforma de (i) convocatoria, (ii) reclutamiento, (iii) **aplicación de pruebas e instrumentos de selección** y (iv) **elaboración de lista de elegibles**, luego, al conformar la lista de elegibles el participante ya ha pasado las pruebas e instrumentos de selección. Al inscribir pruebas médicas y de aptitudes psicofísicas a las personas que confirman la lista de elegibles se establece un requisito desproporcionado que les vulnera el derecho al trabajo, toda vez que, en virtud del mérito y capacidad estos aspirantes ya



**JUNTA DIRECTIVA NACIONAL**

han aprobado pruebas e instrumentos de elección, especialmente quien ocupó el primer lugar dentro de la lista.

**PRUEBAS**

Sírvanse, Honorables Consejeros, decretar y tener como tales las siguientes pruebas:

**De parte**

**Documentales:**

1. Decreto Ley 071 del 24 de enero del 2020 *"Por medio del cual se establece y se regula el Sistema Específico de Carrera de los empleos públicos de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, y se expiden normas relacionadas con la gestión de talento humano de la DIAN"*.
2. Acuerdo No. 0285 del 10 de septiembre de 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, *"Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - Dian, Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020"*.
3. Anexo del Acuerdo No. 0285 de la CNSC *"POR EL CUAL SE ESTABLECEN LAS ESPECIFICACIONES TÉCNICAS DE LAS ETAPAS DE VRM, PRUEBAS ESCRITAS Y CURSO DE FORMACIÓN DEL "PROCESO DE SELECCIÓN DIAN No. 1461 DE 2020", EN LA MODALIDAD DE INGRESO, PARA PROVEER EMPLEOS EN VACANCIA DEFINITIVA PERTENECIENTES AL SISTEMA ESPECÍFICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA DE SU PLANTA DE PERSONAL"*.
4. ACUERDO de la CNSC No. 20191000009496 DEL 06-12-2019 por el cual convoca a Concurso del Sistema General de Carrera Administrativa de la CNSC. Convocatoria No. 1355 de 2019.
5. ACUERDO de la CNSC No. 0280 DEL 03-09-2020 por el cual convoca a Concurso del Sistema General de Carrera Administrativa del Departamento Administrativo de la Función Pública. Convocatoria No. 1426 de 2020.
6. ACUERDO de la CNSC No. 20191000009556 DEL 20-12-2019 por el cual convoca a Concurso del Sistema Específico de Carrera Administrativa del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario. Convocatoria No. 1357 de 2019.
7. ACUERDO de la CNSC No. 0322 DEL 28-10-2020 por el cual convoca a Concurso del Sistema Especial de Carrera Administrativa de la Fuerza Aérea Colombiana. Convocatoria No. 1497 de 2020.





Registro sindical 280 de febrero 20 de 1997 NIT: 832 001 604-1

## JUNTA DIRECTIVA NACIONAL

### NOTIFICACIONES

**Demandante:** El Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Hacienda Pública - **SINTRADIAN Hacienda Pública** puede recibir notificaciones en la Carrera 7 # 6 C - 54, Piso 14, Oficina de SINTRADIAN, Edificio Sendas DIAN, en la ciudad de Bogotá. Celular: 314 8802432. Correo electrónico: [presidencia@sintradian.co](mailto:presidencia@sintradian.co)

**Demandado:** La **CNSC** puede ser notificada en la Carrera 16 No. 96 - 64, Piso 7 o Carrera 12 No. 97- 80, Piso 5 en la ciudad de Bogotá D.C. Teléfono 3259700 y al correo electrónico [notificacionesjudiciales@cncs.gov.co](mailto:notificacionesjudiciales@cncs.gov.co)

### ANEXOS

- Solicitud de medida cautelar de suspensión provisional en documento separado.
- Fotocopia de la cedula de ciudadanía del Señor JOHN FREDDY RESTREPO TORO.
- Archivo sindical y Representación Legal de **SINTRADIAN Hacienda Pública**.
- Copia del acto administrativo acusado: Prueba 2. Acuerdo No. 0285 del 10 de septiembre de 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, “*Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección de Ingreso para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema Específico de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - Dian, Proceso de Selección DIAN No. 1461 de 2020*”. Puede consultarse también en la siguiente dirección electrónica <https://www.cncs.gov.co/index.php/1461-de-2020-dian-normatividad>.
- Copia de la Prueba 3. Anexo del Acuerdo No. 0285 de la CNSC “*POR EL CUAL SE ESTABLECEN LAS ESPECIFICACIONES TÉCNICAS DE LAS ETAPAS DE VRM, PRUEBAS ESCRITAS Y CURSO DE FORMACIÓN DEL “PROCESO DE SELECCIÓN DIAN No. 1461 DE 2020”, EN LA MODALIDAD DE INGRESO, PARA PROVEER EMPLEOS EN VACANCIA DEFINITIVA PERTENECIENTES AL SISTEMA ESPECÍFICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA DE SU PLANTA DE PERSONAL*”. Puede consultarse también en la siguiente dirección electrónica <https://www.cncs.gov.co/index.php/1461-de-2020-dian-normatividad>.
- Copia de la demanda y sus pruebas para la Honorable Sección Segunda del Consejo de Estado.
- Copia de la demanda y sus pruebas para el Archivo.
- Copia de la demanda y sus pruebas para el Ministerio Público.
- Copia de la demanda y sus pruebas para el traslado al demandado.
- Copia de la demanda y sus pruebas para el traslado a la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado.

Edificio SENDAS Carrera 7 No. 6 C 54 Piso 14 Bogotá D.C.

Web: [www.sintradian.org](http://www.sintradian.org) Correo: [presidencia@sintradian.co](mailto:presidencia@sintradian.co) / [sintradian@sintradian.co](mailto:sintradian@sintradian.co)



**JUNTA DIRECTIVA NACIONAL**

**COMPETENCIA Y PROCEDIMIENTO**

Son ustedes Honorables Consejeros de la Sección Segunda del Consejo de Estado competentes para conocer de la presente demanda en razón al asunto, de conformidad con el artículo 149 numeral 1 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo – CPACA, Ley 1437 de 2011.

El procedimiento es el establecido en el CAPÍTULO IV y siguientes del TÍTULO V DEMANDA Y PROCESO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO de la PARTE SEGUNDA ORGANIZACIÓN DE LA JURISDICCIÓN DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y DE SUS FUNCIONES JURISDICCIONAL Y CONSULTIVA del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo – CPACA, Ley 1437 de 2011.

La presente demanda no tiene contenido económico, por lo tanto, no se estima cuantía.

Sírvanse Honorables Consejeros reconocerme personería y darle curso a la presente demanda.

**Atentamente;**

**JOHN FREDDY RESTREPO TORO**  
C.C. 16.228.980 de Cartago - Valle del Cauca  
Presidente de SINTRADIAN Hacienda Pública

**ESPACIO EN BLANCO**