

ACTA # 01 DEL 2022  
REUNIÓN ORDINARIA  
Fecha: 28 de febrero del 2022  
Lugar: Virtual Meet  
Hora: 15:00 P.M

## ORDEN DEL DÍA

1. Verificación del Quórum
2. Aprobación del orden del día
3. Evaluación tutela interpuesta Luz Alexandra León Lozano
4. Verificación de solicitudes radicadas ante la Comisión de Personal y ante los Representantes de los empleados.
5. Proposiciones y varios

Desarrollo del orden del día

1. Verificación del quórum

Dra. Luz Mary Murillo Franco; Representante de la Entidad
Dr. Arturo Alonso Duque Jiménez; Representante de la Entidad
Dr. Luis Jaime Valencia Cubillos, Representante de los Empleados
Dr. José Luis Cortes, Representante de los Empleados
Dr. Wilson Alberto Retrepo Vélez; Secretario Técnico

Una vez realizada la lectura de los integrantes del comité se evidencia que existe quórum deliberatorio y decisorio, de acuerdo con la resolución 317 del 2019, por lo que se continua con el orden del día.

### 2. Aprobación del orden del día.

Con el fin de dar cumplimiento al artículo 21 de la resolución 058 del 2019, se cita a comisión de personal de forma ordinaria y se aprueba el orden del día para los siguientes temas a tratar. Verificación del Quórum, 2. Aprobación del orden del día 3. Evaluación tutela interpuesta Luz Alexandra León Lozano, 4. Verificación de solicitudes radicadas ante la Comisión de Personal y ante los Representantes de los empleados, 5. Proposiciones y varios.

### 3. Evaluación tutela interpuesta Luz Alexandra León Lozano

El secretario técnico manifiesta que el día 25 de febrero de 2022, se recibió en su calidad de coordinador del GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales, acción de tutela por no respuesta a derecho de petición interpuesta por la servidora pública **Luz Alexandra León Lozano, en los siguientes términos;**

*“Cuentas Claras, Estado Transparente”*

Dirección: Calle 26 # 69 -76 | Edificio Elemento  
Torre 1 (Aire) - Pisos 3 y 15  
Código Postal: 111071, Bogotá Colombia  
www.contaduria.gov.co | contactenos@contaduria.gov.co  
PBX: (+57 1) 492 64 00



SC-7328-1



SA-CER 366516



OS - CER 366518



OS-CER 660642

Bogotá, 24 de febrero de 2022

Señor  
JUEZ DE LA REPÚBLICA (Reparto)  
Bogotá  
E.S.D.

Referencia: **ACCIÓN DE TUTELA POR NO RESPUESTA A DERECHO DE PETICIÓN**

Luz Alexandra León Lozano, identificado con cédula de ciudadanía N° 52.424.594 DE Bogotá y con domicilio en calle 6A No. 93D-67 Torre 9 Apto 304, interpongo acción de tutela en contra la CONTADURIA GENERAL DE LA NACIÓN, COMISIÓN DE REPRESENTANTES DE LOS EMPLEADOS DE LA CONTADURIA GENERAL DE LA NACIÓN, con domicilio en la Calle 26 No. 69 – 76 Edificio Elemento Torre 1 (Aire) Pisos 3 y 15.

## I. HECHOS

El pasado 24 de septiembre de 2021, haciendo uso de mi derecho constitucional de petición consagrado en el artículo 23 de la Constitución Política, presenté solicitud respetuosamente dirigido al Coordinador de Talento Humano y Prestaciones Sociales de la Contaduría General de la Nación por correo electrónico, solicitando el estudio que debe cumplir con los requisitos mínimos como es la comunicación interna radicado del respectivo estudio realizado minuciosamente por el GIT de Talento Humano donde se evidencien todos los items mencionados y cuáles fueron los análisis realizados para determinar cuál funcionario posee las aptitudes y habilidades para el desempeño del empleo a proveer.

Como se realiza la validación para: "e) El servidor con derechos de carrera que acredite educación formal relacionada y adicional al requisito mínimo exigido para el cargo, para lo cual se verificará la información que se encuentre en la historia laboral. Se deberá establecer un puntaje por cada título de educación formal adicional al requisito mínimo.

"En el otro escenario: "d. Desempeñan el empleo inmediatamente inferior y;" solicitó la comunicación radicada donde los funcionarios que desempeñan el empleo inmediatamente inferior no aceptan el encargo, o porque razón les fue notificado su derecho a ser encargados, no cumplían algunos de los requisitos?, o con el estudio realizado el GIT de Talento Humano determinó que no poseían las aptitudes y habilidades para el desempeño de las funciones?

Además, considero que ostento derechos de carrera y a pesar de estar en un cargo inferior y cumplir requisitos mínimos, se acredita requisito adicional como la especialización, cuento con las aptitudes y habilidades del cargo profesional universitario que corresponde a la misma área ofertada desde hace más 34 meses y ninguno de estos items se están evaluando, o como se explica que alguien que apenas cumple con los requisitos mínimos este mejor capacitada y tenga las aptitudes y habilidades que se requiere para el cargo.

Con base en estos argumentos solicito muy comedidamente la documentación de todos y cada uno de los estudios realizados con anterioridad a la publicación de los encargos del cargo Asesor 1020-03 antes de proceder a realizar el nombramiento.

**Se adjunta criterio unificado vigente 13082019 de 2019 Comisión Nacional del Servicio Civil para su claridad en el proceso.**

El pasado 8 de octubre de 2021, haciendo uso de mi derecho constitucional de petición consagrado en el artículo 23 de la Constitución Política, presenté solicitud respetuosamente dirigido al Coordinador de Talento Humano y Prestaciones Sociales de la Contaduría General de la Nación, a la Comisión de Representantes de los empleados de la Contaduría General de la Nación y a la Coordinadora de Control Interno de la Contaduría General de la Nación por correo electrónico, solicitando nuevamente respuesta al correo del 24 de septiembre de 2021 y aclarando que se evidencia que en los lineamientos establecidos por la CGN no se establece ninguno donde se informé cual es el proceso para determinar que un funcionario tiene las **aptitudes y habilidades** para proveer un encargo, incumpliendo de tal manera la normatividad vigente ya que es claro que no solo se debe tener en cuenta que este en el cargo inmediatamente anterior y que tengan los requisitos mínimos para proveer un encargo, sino que se deben cumplir todos los requisitos del artículo 24 de la Ley 909 de 2004.

Ahora surgen otras preguntas:

**¿Como determina la entidad que una persona que se encuentra en un nivel inferior, que no pertenece al área y que nunca ha hecho la tarea o función tiene las habilidades y aptitudes?**

¿Van a seguir realizando nombramientos sin el cumplimiento de la normatividad vigente?

¿Van a seguir realizando nombramientos provisionales sin seguir la normatividad vigente?

¿Van a seguir realizando nombramientos sin publicar las hojas de vida en el link de aspirantes? Que ocultan?

¿Van a seguir firmando certificaciones de que no hay personal para el desarrollo de unas funciones cuando hay cargos de carreras sin nombrar en encargo?.

¿Cuántos meses más toca esperar para que se realicen los encargos pendientes? ya que esto no se especificó en los lineamiento para la provisión de encargos y siempre hacen estudios de 4 y 5 meses y salen mal, vulnerando de esta manera el derecho a los funcionarios de carrera a ser encargados tal y como sucedió con el profesional especializado 2028-20 por más de 5 años.

Dejó constancia de las anomalías presentadas ya que si al nombrar el Asesor 1020-03 no se resolvieron con normatividad vigente mis inquietudes, ni soportaron como la entidad determinó que un funcionario que nunca ha realizado las funciones del cargo tiene las **aptitudes y habilidades** para proveer un encargo, tal y como está en el criterio unificado que se envió para su conocimiento, el cual parece ser nunca fue tomado en cuenta, pero cuando salió mi nombramiento si tuvieron en cuenta otras reclamaciones.

El 22 de octubre de 2021, se recibe una respuesta que no satisface mis cuestionamientos por cuanto se evidencia el desconocimiento de la norma, adicional que solo responden algunas solicitudes sin ningún fundamento y se envía nuevamente correo dirigido al Coordinador de Talento Humano y Prestaciones Sociales de la Contaduría General de la Nación, a la Comisión de Representantes de los empleados de la Contaduría General de la Nación y a la Coordinadora de Control Interno de la Contaduría General de la Nación.

- El 25 de octubre de 2021, se envía correo electrónico dirigido al Coordinador de Talento

Humano y Prestaciones Sociales de la Contaduría General de la Nación, a la Comisión de Representantes de los empleados de la Contaduría General de la Nación, a la Coordinadora de Control Interno de la Contaduría General de la Nación y a la Contadora General de la Nación donde se manifiesta que la Respuesta errada, ya que teniendo en cuenta el art. 24 de la Ley 909 dice: "ARTÍCULO 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente."

¿Cómo determina la entidad que una persona que se encuentra en un nivel inferior, que no pertenece al área y que nunca ha hecho la tarea o función tiene las habilidades y aptitudes?

Como determina la entidad: "El encargo recaerá en el servidor de carrera que cumpla con el perfil de competencias", como se evalúa este lineamiento publicado después de realizar el estudio de encargo.

Ahora bien, su respuesta dice textualmente: "Agradecemos la información que nos envía, sobre el criterio unificado 13082019 de 2019 Comisión Nacional del Servicio Civil, en lo relacionado con el procedimiento para aplicar cuando para la provisión de una vacante mediante encargo existe pluralidad de servidores de carrera que cumplen los requisitos."

Es importante aclararle que la situación del criterio unificado, no se presenta para la provisión mediante encargo del empleo 1020-03 de la Subcontaduría General y de Investigación- GIT Doctrina y capacitación, ya que la entidad en el estudio que publicó el día 02 de septiembre del 2021, informó a todos los servidores que consideraban que les asistía mejor derecho de carrera administrativa para desempeñar dicho empleo lo pueden manifestar.

De acuerdo con lo anterior en uso de ese derecho se recibió por parte de un servidor público el día 03 de septiembre de 2021, indicando que, "(...) En lo que respecta a considerar el mejor derecho para ocupar el cargo del asunto, atentamente, anexo la solicitud para revisión de mi hoja de vida (...)".

Respecto a su solicitud del estudio que debe realizar el GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales, cuando se presenta un empate en la provisión de un empleo mediante encargo, le informo que al no existir tal situación para el empleo 1020-03 de la Subcontaduría General y de Investigación- GIT Doctrina y capacitación, no se tenía obligación de realizarlo el estudio solicitado por usted."

Al respecto es preciso aclarar que el citado criterio es para: "PROVISIÓN DE EMPLEOS PÚBLICOS MEDIANTE ENCARGO Y COMISIÓN PARA DESEMPEÑAR EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN O DE PERÍODO", no para cuando para la provisión de una vacante mediante encargo existe pluralidad de servidores de carrera que cumplen los requisitos, no se entiendo porque en su respuesta sólo menciona **PLURALIDAD**.

Teniendo en cuenta lo anterior el numeral 3 dice " 3. ¿Cuáles son los presupuestos para que proceda el derecho preferencial de encargo de un servidor de carrera?"

El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019, define que el encargo es un derecho para los servidores de carrera administrativa, **siempre que acrediten la totalidad de los requisitos allí definidos**, como son:

- a) Acreditar los requisitos exigidos para el ejercicio del empleo a proveer transitoriamente;
- b) Poseer las aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo que se va a proveer;
- c) No tener sanción disciplinaria en el último año;
- d) Que su última evaluación del desempeño laboral sea sobresaliente o, en su defecto, satisfactoria;
- e) El encargo debe recaer en el empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior al que se pretende proveer en la planta de personal de la entidad.

Partiendo de este orden, la CNSC pasará a definir cada uno de los mencionados presupuestos, así:

- a) Cumplir el perfil (Estudios y Experiencia) exigido en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la entidad para ocupar el empleo vacante. Para su verificación, la entidad deberá tener en cuenta el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente al momento de la provisión transitoria del empleo de carrera vacante de forma definitiva.

La entidad a través de su Área de Talento Humano, al momento de realizar el estudio de verificación sobre el cumplimiento de los requisitos, debe constatar con fundamento en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales cuál de los servidores de carrera reúne los estudios y experiencia requeridos para el desempeño del cargo.

**b) Poseer las aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo a proveer mediante encargo**

El requisito de aptitud y habilidad, corresponde a la idoneidad y capacidad que ostenta un servidor para obtener y ejercer un cargo. De ahí que el análisis y valoración de su cumplimiento recaiga en el Jefe de Talento Humano o quien haga sus veces en la entidad, servidor que con fundamento en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente al momento de la provisión transitoria del empleo de carrera vacante de forma definitiva o temporal, deberá evaluar de forma objetiva y soportado en evidencias las aptitudes y habilidades de los servidores que integran la planta de personal, con el fin de determinar cuál(es) de ellos reúnen las condiciones para desempeñar el empleo que será provisto.

**Al respecto, la CNSC había conceptuado lo siguiente, "[...] la unidad de personal de la entidad o quien haga sus veces en la respectiva entidad, deberá conceptuar sobre este aspecto y pronunciarse positiva o negativamente sobre el cumplimiento de este requisito, sustentando las razones de su pronunciamiento. (...)**

Para ilustrar lo antes señalado, se traen elementos sobre las aptitudes y habilidades desde el punto de vista Psicológico, las cuales son definidas de la siguiente manera:

Aptitud o capacidad: Atributos permanentes del individuo que influyen su desempeño frente a diferentes labores o actividades.

Habilidad: Destrezas desarrolladas o aprendidas que facilitan el aprendizaje o la adquisición más rápida de un nuevo conocimiento.

Con el objeto de orientar a los Jefes de Talento Humano de las entidades, la CNSC ha elaborado una serie de recomendaciones técnicas que deben seguir al momento de realizar la evaluación de Aptitudes y Habilidades.

Para evaluar las aptitudes y habilidades de un servidor de carrera en el ejercicio de las funciones del respectivo cargo, los Jefes de Talento Humano o quienes hagan sus veces, deben tener en cuenta lo siguiente:

1. Identificar las aptitudes y habilidades propias del empleo que se va a proveer, las cuales se encuentran relacionadas con las competencias funcionales y comportamentales que están establecidas en el Manual Específicas de Funciones y Competencias de la Entidad. En algunos manuales esta información no está explícita y se requiere interpretar las funciones del empleo para identificarlas.

**2. Se deberán recolectar evidencias de las aptitudes y habilidades de estos servidores, preferiblemente aquellas que sean más predictivas**  
**5. Algunos de los métodos que pueden usarse para recolectar estas evidencias son: a) pruebas psicométricas; y b) nivel de desarrollo obtenido en los compromisos comportamentales de la Evaluación de Desempeño Laboral, siempre que tales compromisos incluyan las conductas asociadas establecidas en la norma vigente sobre la materia, las cuales deben coincidir con las "aptitudes y habilidades" que se definieron para el cargo a proveer.**

**3. Realizar un contraste entre las evidencias obtenidas y clasificar en orden de mérito a los servidores según las aptitudes y habilidades evaluadas. Hay algunos métodos que incluyen escalas de calificación como, por ejemplo, las pruebas psicométricas y el nivel de desarrollo obtenido en los compromisos comportamentales de la Evaluación de Desempeño Laboral; en tal caso, la clasificación se realizaría con los resultados obtenidos.**

**Es importante resaltar que el éxito de este proceso de evaluación depende de la correcta identificación de las aptitudes y habilidades indispensables para ejercer de forma idónea las funciones del empleo a proveer. (Negrilla fuera del texto)**

Por lo tanto, nuevamente solicitó las evidencias de las pruebas realizadas con anterioridad a la publicación del encargo Asesor 1020-03 donde se determina que el postulado cumple con la totalidad de los requisitos tal y como lo indica el criterio unificado.

Solicito el estudio de las funcionarias Gloria Elsy Diaz y Luz Marina Mendoza donde se determina que no cumplen con la totalidad de los requisitos.

Ahora bien, si se ha determinado que la funcionaria cumple con la TOTALIDAD de los requisitos para ser encargada, por qué razón se incumple con lo dispuesto en los artículos 12 y 16 de la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 760 de 2005. "Dentro de los (10) diez días hábiles siguientes a la publicidad del acto presuntamente lesivo del derecho a encargo o a partir de la fecha en que tuvo conocimiento del mismo, el servidor de carrera administrativa que considere vulnerado su derecho a encargo, podrá interponer escrito de reclamación de primera instancia ante la Comisión de Personal de la entidad.

atendiendo para ello los requisitos establecidos en el Título 1 del Decreto Ley 760 de 2005 (artículos 4 y 5)." (...)" y pasados casi 1 mes no se ha realizado el nombramiento?\_

Toda esta demora para realizar un nombramiento en encargo lo único que hace es retrasar toda el proceso de los encargos pendientes por proveer en la planta de personal, ya llevamos más de un año tratando de realizar unos encargos y por falta de diligencia en el proceso no ha sido posible, he realizado diferentes cuestionamientos y dan respuesta a lo que quiere y no a la totalidad de mis observaciones, no entiendo que es lo que ocultan y porque razón el proceso es tan demorado, ya que si es por hacer verificación de los requisitos con este proceso puntualmente no he visto ninguna evidencia que se haya realizado el proceso como lo define el criterio unificado 13082019 de 2019 Comisión Nacional del Servicio Civil, por lo tanto esto lo que da a entender es que tomaron una foto del funcionario y a discreción decidieron que si cumplía con el requisito de **"b) Poseer las aptitudes y habilidades para desempeñar el empleo a proveer mediante encargo"**.

Agradezco se aclaren todas las inquietudes, ya que no es posible realizar un nombramiento hasta tanto no esté definido con claridad todo el proceso y desde el pasado 24 de septiembre estoy solicitando respuesta clara y transparente y solo dan respuesta de lo que se quiere y de lo que se interpreta en la norma evidenciando desconocimiento para cumplir con los criterios establecidos por la CNSC una vez se informa que las entidades competentes serán notificadas de las irregularidades con estos y otros procesos.

El 29 de octubre de 2021, se envía correo electrónico dirigido al Coordinador de Talento Humano y Prestaciones Sociales de la Contaduría General de la Nación, a la Comisión de Representantes de los empleados de la Contaduría General de la Nación y a la Coordinadora de Control Interno de la Contaduría General de la Nación, donde se adjunta al correo concepto del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, se identifica claramente que se **DEBEN** cumplir los requisitos experiencia Profesional Relacionada y en el último estudio se puede ver que no se cumple con la experiencia PROFESIONAL RELACIONADA ya que como lo dice el concepto es "**Experiencia Relacionada. Es la adquirida en el ejercicio de empleos o actividades que tengan funciones similares a las del cargo a proveer.**"

En este caso el requisito es EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA y el concepto dice: "Así entonces, frente a su consulta, al señalarse los requisitos de experiencia, la entidad debe elegir el tipo de esta, que se requiere para el acceso a un determinado empleo. El ya mencionado Decreto 1083, en su "ARTÍCULO 2.2.2.3.7 EXPERIENCIA, establece: (...) "Cuando para desempeñar empleos pertenecientes a los niveles Directivo, Asesor y Profesional se exija experiencia, ésta será profesional o docente, según el caso **y, determinar además cuando se requiera, si debe ser relacionada"; sin que el legislador haya brindado la posibilidad de hacer uso indiscriminado de los aspectos que sobre experiencia se han señalado.** Se concluye entonces que, será responsabilidad del jefe de la unidad de personal o quien haga sus veces, verificar y certificar el cumplimiento de requisitos para el empleo a aspirar conforme el Artículo 2.2.5.1 del Decreto 1083 de 2015."

Así las cosas, "(...)", se puede evidenciar que el **nivel asistencial y el nivel asesor tienen funciones generales diferentes**, el nivel aseso agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la Rama Ejecutiva del orden nacional, mientras que el nivel asistencial

exige el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución."

Adicionalmente, el concepto es claro al indicar que: " Sin embargo, cuando en el manual de funciones se solicite experiencia profesional relacionada, efectivamente hace alusión a que dicha experiencia debe cumplir con ambas condiciones, ser profesional y al mismo tiempo ser relacionada.", lo que quiere decir que no es excluyente la RELACIONADA y que por lo tanto DEBE cumplir con ambas condiciones.

Finalmente, **se está evidenciando que se pretende dar un encargo en contravía de la ley, sin resolver las reclamaciones ni dar el trámite legal ni el prescrito por la CNSC, por lo tanto está en curso una falta disciplinaria grave.**

Por lo tanto, solicito se realice mi nombramiento de manera inmediata ya que aparte de cumplir con los requisitos mínimos y poseer adicionales a los requeridos para el cargo, se ha vulnerado mi derecho desde el mes de septiembre pretendiendo dar un encargo sin el cumplimiento de los requisitos y evadiendo cada vez que se cuestiona la mala gestión al encargo del Asesor 1020-03.

Es de cuestionar la gestión que se ha venido realizando por parte del GIT de Talento Humano, del porque tanta demora para realizar encargos, que se pretende ya que aparte de realizar estudios erróneos, tampoco realizan los nombramientos en el tiempo establecido por la norma que es de 10 días.

El 17 de noviembre de 2021, en vista de la no respuesta, se le envía nuevamente correo dirigido al Coordinador de Talento Humano y Prestaciones Sociales de la Contaduría General de la Nación y a la Comisión de Representantes de los empleados de la Contaduría General de la Nación, así "Teniendo en cuenta NUEVAMENTE el silencio administrativo positivo, solicito respetuosamente el encargo del cargo Asesor 1020-03 que he venido solicitando y que efectivamente fue ofertado a mi nombre desde hace más de 2 meses y al cual tengo todo el derecho ya que no hay en la planta quien cumpla con la **TOTALIDAD** de los requisitos tal y como lo dice el concepto que se envió desde el pasado 29 de octubre de 2021.

Es preciso aclarar que se están vulnerando mis derechos de carrera administrativa."

El 18 de noviembre de 2021, se recibe respuesta en los siguientes términos: "Buenos días respetada Servidora Luz Alexandra,

Con el fin de dar respuesta a su solicitud es importante precisar que la U.A.E Contaduría General de la Nación en especial el Grupo interno de Talento Humano y Prestaciones Sociales, con el fin de no vulnerar ningún derecho que le asista a usted u otro servidor de la entidad responde siempre a las solicitudes.

De acuerdo a su afirmación le reiteramos que una vez publicado el encargo del empleo asesor 1020-03 del GIT de Doctrina y Capacitación, y dentro de los términos de ley se recibió una reclamación de un servidor que consideraba tener mejor derecho de encargo, motivo por el cual se procedió a verificar la reclamación realizando el estudio nuevamente del encargo y encontró que efectivamente el servidor público ostenta mejores derechos de carrera siendo titular del empleo Auxiliar Administrativo 4044-14,



el cual es superior al empleo del cual usted es titular (Auxiliar Administrativo 4044-11), por lo que le asiste el derecho al servidor a ser encargado del empleo Asesor 1020-03.

Por lo expuesto, me permito comunicarle que no es posible acceder a su solicitud, toda vez que en la planta de personal existe un servidor público con mejor derecho de carrera para desempeñar el empleo de conformidad con las normas que regulan el encargo.

E evidencia que para asignar el cargo únicamente se está teniendo en cuenta UNO y no TODOS los requisitos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, y es porque tiene un cargo superior al empleo del cual yo soy titular, es decir los demás requisitos no se tienen en cuenta, como tampoco se tiene en cuenta el concepto emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública donde se aclara que para el cargo de Asesor DEBE cumplir con la experiencia PROFESIONAL RELACIONADA, y el funcionario NO cumple el requisito.

El 18 de noviembre de 2021, envió correo nuevamente dirigido al Coordinador de Talento Humano y Prestaciones Sociales de la Contaduría General de la Nación y a la Comisión de Representantes de los empleados de la Contaduría General de la Nación así: "Con todo respeto, pero es totalmente falso que se de respuesta a mis solicitudes y se puede demostrar con evidencia los correos de los cuales no se ha recibido ninguna respuesta de su parte y de la comisión de representantes donde usted actúa como secretario.

Dónde está la respuesta al correo del 25 de octubre de 2021?

Dónde está la respuesta al correo del 29 de octubre de 2021?, entre otros.

Nuevamente remito concepto emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública donde se dice claramente que el funcionario DEBE cumplir con todos los requisitos establecidos en este caso solo se está teniendo en cuenta que el funcionario posee un cargo superior y no se tiene en cuenta que NO tiene experiencia profesional y relacionada tal y como lo establece el concepto.

Nuevamente pregunto, **como se estableció que poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño?**, en innumerables oportunidades he solicitado tal evidencia y se presenta silencio administrativo, es decir no existe.

Nuevamente pregunto, **donde se identifica que tiene EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA, tal como lo dice el concepto que DEBE tener ninguno es excluyente, DEBE cumplir con ambas condiciones?**

Así, que el concepto es muy claro y se evidencia que se interpreta como lo quieren o necesitan interpretar, y en vista que no se tiene en cuenta, procederé conforme a la ley".

El 18 de noviembre de 2021, se recibe respuesta así: "Buenos días respetada Servidora Luz Alexandra,

Envío nuevamente respuesta proyectada para su solicitud de fecha del 29 de octubre del 2021, que por un error humano se me fue en la del 17 de noviembre, es importante precisar que la U.A.E Contaduría General de la Nación en especial el Grupo interno de Talento Humano y Prestaciones Sociales, *actuamos* siempre con lo establecido en la normatividad vigente y respetando todos los derechos de los servidores públicos.

De acuerdo con lo anteriormente expuesto le informo que de acuerdo con lo señalado en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1° de la Ley 1960 de 2019 establece que; "Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente. En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley. El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

Ahora bien, con respecto al cargo objeto de estudio Asesor 1020-03 del GIT de Doctrina y Capacitación se requiere:

#### ESTUDIOS

- Título profesional en disciplina académica del núcleo básico de conocimiento en Administración, Contaduría Pública o Economía.
- Tarjeta Profesional en los casos reglamentados por la Ley.

#### EXPERIENCIA

- Veinte (20) meses de experiencia profesional relacionada

#### ALTERNATIVA

- Título de posgrado en la modalidad de especialización por dos (2) años de experiencia profesional y viceversa, siempre que se acredite el título profesional.

Le informó nuevamente que el GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales una vez publicado el encargo del empleo asesor 1020-03 del GIT de Doctrina y Capacitación, dentro de los términos establecidos en la ley y recibió una reclamación de un servidor que consideraba tener mejor derecho de encargo, motivo por el cual se procedió a verificar la reclamación realizando el estudio nuevamente del encargo y encontró que efectivamente el servidor público ostenta mejores derechos de carrera siendo titular del empleo Auxiliar Administrativo 4044-14, el cual es superior al empleo del cual usted es titular (Auxiliar Administrativo 4044-11), por lo que le asiste el derecho al servidor a ser encargado del empleo Asesor 1020-03.

Por lo expuesto, me permito comunicarle que no es posible acceder a su solicitud, toda vez que en la planta de personal existe un servidor público con mejor derecho de carrera para desempeñar el empleo de conformidad con las normas que regulan el encargo.

Claramente en este correo dice que los requisitos del cargo en experiencia es Veinte (20) meses de experiencia profesional relacionada, requisito que NO cumple el funcionario a encargar, ya que no se cumple con lo manifestado por el Departamento de la Función Pública en su concepto.

El 18 de noviembre se responde el correo al Coordinador de Talento Humano y Prestaciones Sociales de la Contaduría General de la Nación con copia a la Comisión de Representantes de los empleados de la Contaduría General de la Nación así:

“Buen día Dr. Wilson

Que casualidad, pero igual esa respuesta que oficialmente se dio el día de hoy 18 de noviembre de 2021 no es acorde, ya que se evidencia que para uds el concepto emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública no tiene ningún efecto en la forma como están realizando los "ESTUDIOS" de los encargos.

Dónde está la respuesta al correo del 25 de octubre de 2021?

Nuevamente remito concepto emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública donde se dice claramente que el funcionario DEBE cumplir con todos los requisitos establecidos en este caso solo se está teniendo en cuenta que el funcionario posee un cargo superior y no se tiene en cuenta que NO tiene experiencia profesional y relacionada tal y como lo establece el concepto.

Nuevamente pregunto, **como se estableció que poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño?**, en innumerables oportunidades he solicitado tal evidencia y se presenta silencio administrativo, es decir no existe.

Nuevamente pregunto, **donde se identifica que tiene EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA, tal como lo dice el concepto que DEBE tener ninguno es excluyente, DEBE cumplir con ambas condiciones?**

Así, que el concepto es muy claro y se evidencia que se interpreta como lo quieren o necesitan interpretar, y en vista que no se tiene en cuenta, procederé conforme a la ley.

Siendo así las cosas, el 18 de noviembre de 2021, nuevamente se envía correo dirigido al Coordinador de Talento Humano y Prestaciones Sociales de la Contaduría General de la Nación y a la Comisión de Representantes de los empleados de la Contaduría General de la Nación así:

“Buen día Dr. Wilson

Teniendo en cuenta que se encontró que hay un servidor público ostenta mejores derechos de carrera siendo titular del empleo Auxiliar Administrativo 4044-14, el cual es superior al empleo del cual soy titular (Auxiliar Administrativo 4044-11), y razón por la cual según su estudio le asiste el derecho al servidor a ser encargado del empleo Asesor 1020-03, **solicito que se certifique con las funciones que sustenta la EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA**, ya que de acuerdo a la alternativa el Título de posgrado en la modalidad de especialización por dos (2) años de **experiencia profesional** y viceversa, siempre que se acredite el título profesional, es decir la relacionada como la estaría certificando ya que el concepto del Departamento de la Función Pública dice claramente de debe cumplir **AMBAS** condiciones, como se lo he manifestado en varias oportunidades no es una de las dos es AMBAS y la alternativa no da para EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA.

Así mismo, **nuevamente solicitó el estudio que se realizó para determinar que posee las aptitudes y habilidades para su desempeño.**

Es preciso aclarar que si el argumento para que le asiste para el mejor derecho es por tener un empleo superior, le recuerdo que la norma dice claramente que **DEBE** cumplir

con todos los requisitos, ninguno es excluyente, la ley no dice debe cumplir alguno de los requisitos, dice textualmente "deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley".

El 12 de enero de 2021, en vista de que no hay respuesta se envía nuevamente correo dirigido al Coordinador de Talento Humano y Prestaciones Sociales de la Contaduría General de la Nación, a la Comisión de Representantes de los empleados de la Contaduría General de la Nación así:

"Buenas tardes respetado Dr. Wilson:

A la fecha no he recibido respuesta de la solicitud del 18 de noviembre de 2021, **por lo que nuevamente estamos en silencio administrativo ya que no es posible que se certifique funciones a quien no las ha desempeñado para poder ocupar un cargo de Asesor**, razón por la que solicitó el encargo del Asesor 1020-03 ya que reitero cumpla con la totalidad de los requisitos como lo exige la ley."

El 25 de enero de 2021, se recibe la respuesta en los siguientes términos:

"Buenos días respetada doctora Luz Alexandra León,

De la manera más atenta y de acuerdo a su solicitud es importante precisar lo siguiente; empleo Asesor 1020-03 de la planta global de la de la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación, el cual se encuentra ubicado por razones del servicio en la Subcontaduría General y de Investigación del GIT de Doctrina y Capacitación, y el cual tiene como propósito principal el de, " Apoyar la realización de estudios e investigaciones, de emisión de conceptos y apoyo a la capacitación en materia de contabilidad pública, contribuyendo al cumplimiento de la función de regulación de la Contaduría General de la Nación", conforme lo establece el manual de funciones ajustado mediante las resoluciones 257 del 23 de julio de 2018 y resolución 204 del 26 de noviembre de 2021 tiene los siguientes requisitos de estudio y experiencia;

VII. REQUISITOS DE ESTUDIO Y EXPERIENCIA	
Estudios	Experiencia
Título profesional en disciplina académica del núcleo básico del conocimiento en Administración, Contaduría Pública o Economía; y Tarjeta Profesional en los casos reglamentados por la Ley.	Veinte (20) meses de experiencia profesional relacionada.
VIII. ALTERNATIVA	
Título de postgrado en la modalidad de especialización por dos (2) años de experiencia profesional y viceversa, siempre que se acredite el título profesional.	

Adjunto para su conocimiento el estudio realizado a la hoja de vida de la servidora a la servidora pública MARÍA JANETH MORA CRISTANCHO, para el encargo realizado mediante resolución 004 de 2022 del empleo de Asesor 1020-03, de la Subcontaduría General y de Investigación del GIT de Doctrina y Capacitación de la Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación, mientras su titular desempeña un encargo.

Con lo anteriormente expuesto espero que las inquietudes expresadas por usted mediante correo electrónico del 18 de noviembre del 2021 y 12 de enero de 2022, se resuelvan con la información suministrada en la presente comunicación.

Con esta respuesta de evidencia que el Coordinador de Talento Humano y Prestaciones Sociales, comete una falta disciplinaria GRAVE al realizar un nombramiento que está siendo cuestionado con argumentos establecidos en la Ley 909 de 2004 y en el concepto

emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el cual está siendo omitido para su aplicación.

## II. PRETENSIONES

- Se declare que la CONTADURIA GENERAL DE LA NACIÓN, ha vulnerado mi derecho fundamental de petición.
- Se tutele mi derecho fundamental de petición.
- Solicito que sea encargada del cargo ASESOR 1020-03 porque cumplo con la totalidad de los requisitos.
- Solicito me informe porqué la CONTADURIA GENERAL DE LA NACIÓN no tiene en cuenta lo establecido en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 ni lo establecido en el concepto No. 20214000388861 del 27 de octubre de 2021, emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Solicito me informe de las actuaciones realizadas por la Comisión de Representantes de los empleados de la Contaduría General de la Nación para evitar que se realicen nombramientos con incumplimiento de requisitos como es el caso mencionado.
- Solicito me informe de las actuaciones realizadas por el GIT de Control Interno con relación a la verificación de los procesos realizados por el GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales con relación a los encargos de los cargos de planta que se encuentran ya sea en vacancia definitiva y/o temporal.
- Solicito me informe el seguimiento realizado por el GIT de Control Interno y la Comisión de Representantes de los empleados de la Contaduría General de la Nación a cada una de mis peticiones y las cuales se han dado a conocer oportunamente y que se evidencia la vulneración de mis derechos de carrera administrativa.
- Solicito me informe de las actuaciones realizadas por el GIT de Control Interno con relación a la verificación de los procesos realizados por el GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales con relación al cumplimiento de la Ley 909 de 2004 y así evitar cometer fallas en los nombramientos en encargo de los cargos de planta que se encuentran ya sea en vacancia definitiva y temporal.
- Solicito evidencia del nombramiento del Asesor 1020-03 radicado oportunamente en el programa de Gestión Documental de la Contaduría General de la Nación.
- Solicito se certifique la EXPERIENCIA PROFESIONAL **RELACIONADA** de la señora MARIA JANETH MORA CRISTANCHO, de acuerdo a lo establecido en el concepto No. 20214000388861 del 27 de octubre de 2021, emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Solicito se informe porque si la señora MARIA JANETH MORA CRISTANCHO no tiene EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA que requiere el cargo en mención fue nombrada incumpliendo lo establecido en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 y el concepto No. 20214000388861 del 27 de octubre de 2021, emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Solicito revocar el nombramiento hasta que todas y cada una de mis solicitudes sean resueltas de fondo conforme al ordenamiento jurídico, ya que para realizar el nombramiento se debía dar respuesta con antelación y conforme a la Ley.
- Solicito se declare a la señora MARIA JANETH MORA CRISTANCHO insubsistente para el cargo Asesor 1020-03 por incumplimiento de requisitos tal y como lo establece el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 y el concepto No. 20214000388861 del 27 de octubre de 2021, emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, puesto que no tiene EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA que requiere el cargo en mención, adicional a que no hay un estudio para determinar que un funcionario tiene las aptitudes y habilidades.

- Solicito se informe porque el estudio realizado no se evidencia el proceso con el cual se determinó que el funcionario posee las aptitudes y habilidades para su desempeño, tal como se establece en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 y que en el estudio enviado por el Coordinador de Talento Humano y Prestaciones Sociales de la Contaduría General de la Nación no se evidencia.
- Solicito investigación disciplinaria al Coordinador de Talento Humano y Prestaciones Sociales de la Contaduría General de la Nación para evidenciar la omisión del concepto No. 20214000388861 del 27 de octubre de 2021, emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el cual se debió tener en cuenta para realizar nombramiento del cargo Asesor 1020-03.
- Solicito investigación disciplinaria al Coordinador de Talento Humano y Prestaciones Sociales de la Contaduría General de la Nación para evidenciar que no está cumpliendo acabadidad con sus funciones a tiempo ya que solo se limita a realizar Certificaciones de falta de personal para emitir contratos en tiempo record.
- Solicito investigación disciplinaria al Coordinador de Talento Humano y Prestaciones Sociales de la Contaduría General de la Nación para evidenciar que no hay diligencia en la realización de estudios y nombramiento de los encargos al personal de carrera vulnerando así sus derechos.
- Solicito se informe porque la Comisión de Representantes de los empleados de la Contaduría General de la Nación no ha dado respuesta a ninguna de mis solicitudes, obrando el silencio administrativo.
- Solicito copia de las Actas de la comisión de personal emitidas desde el mes de septiembre de 2021, en cumplimiento del numeral 1 del artículo 16 de la Ley 909 de 2004 donde dice textualmente “(...) Esta Comisión se reunirá por lo menos una vez al mes y será convocada por cualquiera de sus integrantes o por el jefe de personal de la entidad u organismo o quien haga sus veces, quien será el secretario de la misma y llevará en estricto orden y rigurosidad las Actas de las reuniones.
- Solicito las actuaciones de la Comisión de Personal de la Contaduría General de la Nación del numeral 2 del artículo 16 de la Ley 909 de 2004 donde dice textualmente: “(...) a) Velar porque los procesos de selección para la provisión de empleos y de evaluación del desempeño se realicen conforme con lo establecido en las normas y procedimientos legales y reglamentarios y con los lineamientos señalados por la Comisión Nacional del Servicio Civil. Las citadas atribuciones se llevarán a cabo sin perjuicio de las facultades de la Comisión Nacional del Servicio Civil. Para el efecto, la Comisión de Personal deberá elaborar los informes y atender las solicitudes que aquella requiera;
- b) Resolver las reclamaciones que en materia de procesos de selección y evaluación del desempeño y encargo les sean atribuidas por el procedimiento especial;
- Solicito las actuaciones de la Comisión de Personal de la Contaduría General de la Nación del numeral 2 del artículo 16 de la Ley 909 de 2004 donde dice textualmente: f) Velar porque los empleos se provean en el orden de prioridad establecido en las normas legales y porque las listas de elegibles sean utilizadas dentro de los principios de economía, celeridad y eficacia de la función administrativa;
- Solicito las actuaciones de la Comisión de Personal de la Contaduría General de la Nación del numeral 2 del artículo 16 de la Ley 909 de 2004 donde dice textualmente: g) Velar porque en los procesos de selección se cumplan los principios y reglas previstas en esta ley;
- Solicito a la Comisión de Personal de la Contaduría General de la Nación copia del informe trimestral enviado a la Comisión Nacional del Servicio Civil de los últimos 3 años, según lo establecido en el numeral 3 del artículo 16 de la Ley 909 de 2004 donde dice textualmente: Las Comisiones de Personal de las entidades públicas deberán informar a la Comisión Nacional del Servicio Civil de todas las incidencias que se produzcan en los procesos de selección, evaluación del desempeño y de los encargos.

Trimestralmente enviarán a la Comisión Nacional del Servicio Civil un informe detallado de sus actuaciones y del cumplimiento de sus funciones. En cualquier momento la Comisión Nacional del Servicio Civil podrá asumir el conocimiento de los asuntos o enviar un delegado suyo para que elabore un informe al respecto y se adopten las decisiones que correspondan.

- Solicito se informe por la cual una vez realizado un estudio de encargo se tarda casi un mes en realizar el nombramiento, desconociendo lo establecido en la Ley.
- Solicito se informe porque entre estudio y estudio se tardan hasta 6 meses cuando la planta de personal de la Contaduría General de la Nación no amerita que se demore tanto.
- Solicito lista de los cargos de la Contaduría General de la Nación y en que modalidad están ocupados con sus respectivos nombres, ya sea por titular o por encargo.
- Solicito lista de los cargos que se encuentran sin ningún nombramiento y desde que fecha está sin funcionario.
- Como consecuencia, se ordene a la CONTADURIA GENERAL DE LA NACIÓN que, dentro de las 48 horas siguientes a la notificación del fallo de tutela, se dé respuesta de fondo conforme lo establecen la normatividad y la jurisprudencia colombianas.

### III. DERECHOS VULNERADOS

- Derecho Fundamental de Petición

### IV. FUNDAMENTOS DE LA ACCIÓN

Desde sus comienzos la Corte Constitucional ha indicado en su jurisprudencia:

*“... ha dejado de ser expresión formal de la facultad ciudadana de elevar solicitudes a las autoridades para pasar a garantizar, en consonancia con el principio de democracia participativa (C.P. Art. 1°), la pronta resolución de las peticiones. La tutela administrativa de los derechos fundamentales es un derecho contenido en el núcleo esencial del derecho de petición, que no sólo exige una respuesta cualquiera de la autoridad, sino la pronta resolución de la petición bien sea en sentido positivo o negativo” (T-219 del 4 de mayo de 1994, Magistrado Ponente: Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz).*

Por su parte, el numeral 2 del artículo 14 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, Ley 1437 de 2011, establece lo siguiente respecto al término para resolver las consultas elevadas a las autoridades en relación con las materias a su cargo:

**“ARTÍCULO 14. TÉRMINOS PARA RESOLVER LAS DISTINTAS MODALIDADES DE PETICIONES.** <Ver ampliación temporal de términos en Notas de Vigencia> <Artículo modificado por el artículo 1 de la Ley 1755 de 2015. El nuevo texto es el siguiente:> Salvo norma legal especial y so pena de sanción disciplinaria, toda petición deberá resolverse dentro de los quince (15) días siguientes a su recepción. Estará sometida a término especial la resolución de las siguientes peticiones:

1. Las peticiones de documentos y de información deberán resolverse dentro de los diez (10) días siguientes a su recepción. Si en ese lapso no se ha dado respuesta al peticionario, se entenderá, para todos los efectos legales, que la respectiva solicitud ha sido aceptada y, por consiguiente, la administración ya no podrá negar la entrega de dichos documentos al peticionario, y como consecuencia las copias se entregarán dentro de los tres (3) días siguientes.

2. Las peticiones mediante las cuales se eleva una consulta a las autoridades en relación con las materias a su cargo deberán resolverse dentro de los treinta (30) días siguientes a su recepción.

PARÁGRAFO. Cuando excepcionalmente no fuere posible resolver la petición en los plazos aquí señalados, la autoridad debe informar esta circunstancia al interesado, antes del vencimiento del término señalado en la ley expresando los motivos de la demora y señalando a la vez el plazo razonable en que se resolverá o dará respuesta, que no podrá exceder del doble del inicialmente previsto." (Subrayado fuera de texto).

Ahora bien, dichos términos fueron ampliados por el artículo 5 del Decreto Legislativo 491 de 2020 "Por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica", de la siguiente manera:

"ARTÍCULO 5. AMPLIACIÓN DE TÉRMINOS PARA ATENDER LAS PETICIONES. <Artículo CONDICIONALMENTE exequible> Para las peticiones que se encuentren en curso o que se radiquen durante la vigencia de la Emergencia Sanitaria, se ampliarán los términos señalados en el artículo 14 de la Ley 1437 de 2011, así:

Salvo norma especial toda petición deberá resolverse dentro de los treinta (30) días siguientes a su recepción.

Estará sometida a término especial la resolución de las siguientes peticiones:

(i) Las peticiones de documentos y de información deberán resolverse dentro de los veinte (20) días siguientes a su recepción.

(ii) Las peticiones mediante las cuales se eleva una consulta a las autoridades en relación con las materias a su cargo deberán resolverse dentro de los treinta y cinco (35) días siguientes a su recepción.

Cuando excepcionalmente no fuere posible resolver la petición en los plazos aquí señalados, la autoridad debe informar esta circunstancia al interesado, antes del vencimiento del término señalado en el presente artículo expresando los motivos de la demora y señalando a la vez el plazo razonable en que se resolverá o dará respuesta, que no podrá exceder del doble del inicialmente previsto en este artículo.

En los demás aspectos se aplicará lo dispuesto en la Ley 1437 de 2011.

PARÁGRAFO. La presente disposición no aplica a las peticiones relativas a la efectividad de otros derechos fundamentales." (Subrayado fuera de texto).

Finalmente, la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha indicado de manera reiterada, respecto de los alcances y requisitos del derecho de petición, que:

*"a) El derecho de petición es fundamental y determinante para la efectividad de los mecanismos de la democracia participativa. Además, porque mediante él se garantizan otros derechos constitucionales, como los derechos a la información, a la participación política y a la libertad de expresión.*



b) *El núcleo esencial del derecho de petición reside en la resolución pronta y oportuna de la cuestión, pues de nada serviría la posibilidad de dirigirse a la autoridad si ésta no resuelve o se reserva para sí el sentido de lo decidido.*

c) *La respuesta debe cumplir con estos requisitos: 1. oportunidad 2. Debe resolverse de fondo, clara, precisa y de manera congruente con lo solicitado 3. ser puesta en conocimiento del peticionario. Si no se cumple con estos requisitos se incurre en una vulneración del derecho constitucional fundamental de petición.*

d) *Por lo anterior, la respuesta no implica aceptación de lo solicitado ni tampoco se concreta siempre en una respuesta escrita.*

e) *Este derecho, por regla general, se aplica a entidades estatales, esto es, a quienes ejercen autoridad. Pero, la Constitución lo extendió a las organizaciones privadas cuando la ley así lo determine.*

f) *La Corte ha considerado que cuando el derecho de petición se formula ante particulares, es necesario separar tres situaciones: 1. Cuando el particular presta un servicio público o cuando realiza funciones de autoridad. El derecho de petición opera igual como si se dirigiera contra la administración. 2. Cuando el derecho de petición se constituye en un medio para obtener la efectividad de otro derecho fundamental, puede protegerse de manera inmediata. 3. Pero, si la tutela se dirige contra particulares que no actúan como autoridad, este será un derecho fundamental solamente cuando el Legislador lo reglamente.*

g). *En relación con la oportunidad de la respuesta, esto es, con el término que tiene la administración para resolver las peticiones formuladas, por regla general, se acude al artículo 6º del Código Contencioso Administrativo que señala 15 días para resolver. De no ser posible, antes de que se cumpla con el término allí dispuesto y ante la imposibilidad de dar una respuesta en dicho lapso, la autoridad o el particular deberá explicar los motivos y señalar el término en el cual se realizará la contestación. Para este efecto, el criterio de razonabilidad del término será determinante, puesto que deberá tenerse en cuenta el grado de dificultado la complejidad de la solicitud. Cabe anotar que la Corte Constitucional ha confirmado las decisiones de los jueces de instancia que ordena responder dentro del término de 15 días, en caso de no hacerlo, la respuesta será ordenada por el juez, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes.*

h) *La figura del silencio administrativo no libera a la administración de la obligación de resolver oportunamente la petición, pues su objeto es distinto. El silencio administrativo es la prueba incontrovertible de que se ha violado el derecho de petición.*

*El derecho de petición también es aplicable en la vía gubernativa, por ser ésta una expresión más del derecho consagrado en el artículo 23 de la Carta. Sentencias T-294 de 1997 y T-457 de 1994.” (T-332 del 1º de junio de 2015, Magistrado Ponente: Dr. Alberto Rojas Ríos).*

## **V. FUNDAMENTOS DE DERECHO**

Fundamento mi acción en lo establecido en los artículos Art. 23, 86 de la Constitución Política y Decretos Reglamentarios 2591 de 1991, 306 de 1992 y D. L. 1382/2000; Art. 6º del C.C.A.;

Decreto 2150 de 1995, art. 1 y Ley 1755 de 2015.

## **VI. PRUEBAS**

- Correo del 24 de septiembre de 2021, dirigido al Coordinador de Talento Humano y Prestaciones Sociales de la Contaduría General de la Nación.
- Correo del 08 de octubre de 2021, dirigido al Coordinador de Talento Humano y Prestaciones Sociales de la Contaduría General de la Nación, a la Comisión de Representantes de los empleados de la Contaduría General de la Nación y a la Coordinadora de Control Interno de la Contaduría General de la Nación.
- Correo del 22 de octubre de 2021, dirigido al Coordinador de Talento Humano y Prestaciones Sociales de la Contaduría General de la Nación, a la Comisión de Representantes de los empleados de la Contaduría General de la Nación y a la Coordinadora de Control Interno de la Contaduría General de la Nación.
- Correo del 25 de octubre de 2021, dirigido al Coordinador de Talento Humano y Prestaciones Sociales de la Contaduría General de la Nación, a la Comisión de Representantes de los empleados de la Contaduría General de la Nación, a la Coordinadora de Control Interno de la Contaduría General de la Nación y a la Contadora General de la Nación.
- Correo del 29 de octubre de 2021, dirigido al Coordinador de Talento Humano y Prestaciones Sociales de la Contaduría General de la Nación, a la Comisión de Representantes de los empleados de la Contaduría General de la Nación y a la Coordinadora de Control Interno de la Contaduría General de la Nación.
- Correo del 17 de noviembre de 2021, dirigido al Coordinador de Talento Humano y Prestaciones Sociales de la Contaduría General de la Nación y a la Comisión de Representantes de los empleados de la Contaduría General de la Nación.
- Correo del 18 de noviembre de 2021, dirigido al Coordinador de Talento Humano y Prestaciones Sociales de la Contaduría General de la Nación, a la Comisión de Representantes de los empleados de la Contaduría General de la Nación.
- Correo del 12 de enero de 2022, dirigido al Coordinador de Talento Humano y Prestaciones Sociales de la Contaduría General de la Nación, a la Comisión de Representantes de los empleados de la Contaduría General de la Nación.
- Correo del 25 de enero de 2022, dirigido al Coordinador de Talento Humano y Prestaciones Sociales de la Contaduría General de la Nación, a la Comisión de Representantes de los empleados de la Contaduría General de la Nación.
- Copia de estudio realizado a la funcionaria MARIA JANETH MORA CRISTRANCHO.
- Copia del Criterio Unificado 13082019 de 2019 Comisión Nacional del Servicio Civil
- Copia concepto emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública No. 20214000388861 del 27 de octubre de 2021.
- Certificación laboral
- Las que es el Señor Juez considere necesarias.

## **VII. JURAMENTO**

Conforme lo establece el artículo 37 de la Constitución Política, manifiesto que no he interpuesto otra acción de tutela que verse sobre los mismos hechos y derechos presentados en ésta, ante cualquier otra autoridad judicial.

## **VIII. ANEXOS**

- Fotocopia de mi cédula.
- Los documentos referenciados en el acápite de pruebas

## IX. NOTIFICACIONES

- El accionante: Recibiré notificaciones en la dirección Calle 6A No. 93D-67 Torre 9 Apto 304 en la ciudad de Bogotá o al correo alexaleo\_16@hotmail.com Teléfonos 6014690279 - 3155966736
- El accionado: Contaduría General de la Nación en la dirección Calle 26 No. 69 - 76 Edificio Elemento Torre 1 (Aire) Pisos 3 y 15 en la ciudad de Bogotá o al correo notificacionjudicial@contaduria.gov.co; gestiondocumental@contaduria.gov.co

Cordialmente,



ALEXANDRA LEÓN LOZANO

C.C. No. 52.424.594 de Bogotá

El secretario técnico solicita tener presente lo expuesto por la servidora pública accionante cuando manifiesta "(...) se recibe una respuesta que no satisface mis cuestionamientos (...)", se informa que desde el 26 de febrero de 2022, que desde el GIT de Talento Humano y Prestaciones Sociales, se proyecta respuesta de la demanda de tutela de la servidora pública Luz Alexandra León, para lo cual los miembros de la comisión evidencian que no existe vulneración al derecho fundamental invocado por la parte de la servidora, cosa diferente que a la accionante no le satisface las respuestas entregadas por la entidad, sin embargo es importante esperar la respuesta del juzgado.

#### 4. Verificación de solicitudes radicadas ante la Comisión de Personal y ante los Representantes de los empleados.

En mi calidad de secretario técnico informo que no he recibido solicitudes para ser tratadas por los miembros de la comisión de personal.

El doctor José Luis Cortes en su calidad de representante de los empleados, manifiesta haber recibido por parte de la servidora pública Nubia Estela Porras Morales, correo electrónico por medio del cual solicitaba que desde la Contaduría se avale las preguntas y las respuestas del examen del concurso, para lo cual el secretario técnico en su calidad de coordinador del GIT de Talento humano y prestaciones sociales manifiesta que dentro del término y oportunidad le dio respuesta indicándoles que;

*" (...) es importante precisar que la Ley 1960 de 2019, establece en el : "artículo 2. 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 y la Ley 909 de 2004 en su artículo 30 Competencia para adelantar los concursos. Los concursos o procesos de selección serán adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, a través de contratos o convenios interadministrativos, suscritos con universidades públicas o privadas o instituciones de educación superior acreditadas para tal fin. Los costos que genere la realización de los concursos serán con cargo a los presupuestos de las entidades que requieran la provisión de cargos (...)"*

*Con lo expuesto le informo que la U.A.E Contaduría General de la Nación, no avala las preguntas y las respuestas del examen que se realiza para el concurso de méritos es una facultad que la ley entregó a la Comisión Nacional del Servicio Civil (...)"*

El doctor Luis Jaime Valencia Cubillos, en su calidad de representante de los Empleados, manifiesta haber recibido por parte del servidor público Jaime Feliciano Alonso correo electrónico donde manifestaba que no se le había tenido en cuenta en los listados del concurso de méritos en modalidad ascenso, para lo cual el secretario técnico indica haber entregado respuesta de manera eficaz y oportuna indicando lo siguiente;

*" (...) Buenas tardes respetado Servidor Jaime Feliciano, De acuerdo a su solicitud del día 25 de febrero de 2022 y radicado interno 20220010010402 del 28 de febrero de 2022 del sistema documental Orfeo, adjunto envío para su conocimiento y fines pertinentes, el trámite realizado ante la Comisión Nacional del Servicio Civil para la actualización de la inscripción en el Entidades del orden Nacional 2020-2 modalidad de ascenso.*

#### "Cuentas Claras, Estado Transparente"

Dirección: Calle 26 # 69 -76 | Edificio Elemento  
Torre 1 (Aire) - Pisos 3 y 15  
Código Postal: 111071, Bogotá Colombia  
www.contaduria.gov.co | contactenos@contaduria.gov.co  
PBX: (+57 1) 492 64 00



SC-7328-1



SA-CER 366516



OS - CER 366518



OS-CER 660642

Es importante precisar que para el día 17 de septiembre de 2021, cuando se cumplió el plazo establecido de la circular 06 de 2020, expedida por la Comisión nacional del Servicio Civil, para certificar los servidores públicos que podían participar en el concurso Entidades del orden Nacional 2020-2, para la modalidad de ascenso, usted para la fecha no había aportado el diploma de grado como administrador de empresas, lo que sucedió el día 09 de diciembre del 2021. Con lo expuesto se evidencia no fue un error del GIT de Talento Humano .

Anexo: Correo trámite solicitud actualización CNC-28 de febrero de 2022, Correo cumplimiento circular 06, Correo solicitud actualización hoja de vida 09 de diciembre del 2021 (...)

## 5. Proposiciones y varios

Los miembros de la comisión de personal en unanimidad manifiestan no tener para la presente reunión proposiciones y varios

Agotada la agenda del orden del día de la comisión de personal se indica cómo fecha de finalización el día 28 de febrero de 2022; 15:40 P.M

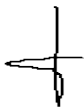
Firma de todos los intervinientes:



Arturo Alonso Duque Jiménez  
Representante de la Entidad



Luz Mary Murillo Franco  
Representante de la Entidad



Luis Jaime Valencia Cubillos  
Representante de los Empleados



José Luis Cortes  
Representante de los Empleados



Wilson Alberto Restrepo Vélez  
Secretario Técnico Comisión de Personal

**“Cuentas Claras, Estado Transparente”**

Dirección: Calle 26 # 69 -76 | Edificio Elemento  
Torre 1 (Aire) - Pisos 3 y 15  
Código Postal: 111071, Bogotá Colombia  
www.contaduria.gov.co | contactenos@contaduria.gov.co  
PBX: (+57 1) 492 64 00



SC-7328-1



SA-CER 366516



OS - CER 366518



OS-CER 660642