



Bogotá D.C. 21 de enero de 2026.

Proyecto de resolución

“Por la cual se reglamenta el uso de las Listas de Elegibles que conforme y apruebe la Comisión de la Carrera Especial de la Fiscalía General de la Nación”

Informe sobre observaciones presentadas

El 1 de diciembre del año en curso, en aplicación del numeral 8 del artículo 8 de la Ley 1437 de 2011, con el objeto de recibir opiniones, sugerencias o propuestas alternativas de la ciudadanía, se publicó el proyecto de resolución *“Por la cual se reglamenta el uso de las Listas de Elegibles que conforme y apruebe la Comisión de la Carrera Especial de la Fiscalía General de la Nación”*.

El proyecto de acto estuvo publicado del 1 al 5 de diciembre para que, dentro del mismo término, se presentaran al correo de la Subdirección de Apoyo a la Comisión de la Carrera Especial, los comentarios que la comunidad considerara pertinentes.

Al final del viernes 5 de diciembre, se radicaron un total de 10 observaciones al proyecto de resolución.

Ahora bien, las observaciones están relacionadas con los siguientes temas:

- 1- Se solicitó que se incluya el criterio de discapacidad como criterio de desempate en las listas de elegibles.
- 2- Se solicitó que las listas de elegibles sean utilizadas para proveer cargos iguales o similares adicionales a los ofertados en las convocatorias.
- 3- Se solicitó que se notifique a los participantes de las recomposiciones automáticas.

SUBDIRECCIÓN DE APOYO A LA COMISIÓN DE LA CARRERA ESPECIAL DE LA FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN*
CARRERA 13 NO. 73-50 PISO 2 EDIFICIO VILLEGAS BOGOTÁ D.C.
110221

CONMUTADOR: 57020000 EXTS. 33411
WWW.FISCALIA.GOV.CO

- 4- Se solicitó que no se considere el género u orientación sexual como criterio de desempate.
- 5- Se solicitó que, con el ánimo de dar prevalencia al régimen especial de carrera de la Fiscalía General de la Nación sobre el régimen general, se debe dar prioridad en los criterios de desempate a las personas que estén vinculadas con la entidad sobre los demás elegibles.
- 6- Se solicitó que se incluya un criterio de preferencia en los concursos de méritos que desarrolle la entidad para los servidores de la Fiscalía General de la Nación.
- 7- Se solicitó que mientras esté vigente una lista de elegibles no sea posible desarrollar un concurso de méritos para la denominación de empleo de la lista hasta tanto se agote la lista realizando nombramientos en empleos iguales o equivalentes.
- 8- Se solicitó que se dé prioridad en las listas de elegibles a las personas que tienen derechos de carrera que hayan participado en ascenso y, que por cumplirse lo dispuesto en el parágrafo del artículo 24 del Decreto Ley 020 de 2014, su empleo haya pasado a la modalidad de ingreso.
- 9- Se solicitó que los “criterios de desempate” que están en la resolución que establece el procedimiento para la escogencia de vacante sean iguales a los de la resolución de uso de listas.
- 10- Se solicitó que el término de vigencia de las listas de elegibles se pueda suspender por *“fuerza mayor, caso fortuito, órdenes judiciales de suspensión, o por causas imputables exclusivamente a la administración, tales como: demoras en la realización de estudios de seguridad que superen los términos legales, trámites administrativos internos de recomposición de listas, o congestión en la Subdirección de Talento Humano”*.
- 11- Cuando el elegible inicialmente nombrado renuncie al nombramiento, se solicitó que se establezca un término perentorio para realizar el siguiente nombramiento.
- 12- Se solicitó que se expida un solo acto administrativo mediante el cual se realicen todos los nombramientos en periodo de prueba.
- 13- Se solicitó que, en el evento de que exista la posibilidad de participar por dos empleos y tenga opción de nombramiento, se especifique qué ocurre en el tiempo entre un nombramiento y otro.

Como se puede observar, la mayoría de las observaciones no obedecen a criterios técnicos pertinentes; van en contravía del mérito como principio rector del ingreso y ascenso a la carrera especial; pretenden equiparar el régimen general con el especial establecido para la Fiscalía General de la Nación o corresponden a lecturas parciales del proyecto.

Por lo anterior, se procederá a explicar las razones por las cuales **no se acogen las observaciones**, radicadas por agrupación de temas.

A) Discapacidad como criterio de desempate en listas de elegibles.

La observación se basó en lo dispuesto por la Ley 1618 de 2013 y el Decreto Reglamentario 392 de 2018.

El ciudadano confundió las acciones afirmativas que se deben tener en cuenta en los procesos de selección de licitación pública y concursos de méritos como modalidades de selección de los contratistas del Estado.

Lo estipulado en la normativa precitada establece la obligación de otorgar puntaje adicional para proponentes con trabajadores con discapacidad, esto con el ánimo de incentivar sistema de preferencias a favor de las personas con discapacidad.

Es importante indicar que la normativa que utilizó el ciudadano como sustento de su observación está relacionada con las reglas que rigen los contratos estatales, por lo tanto, el concurso de méritos al que hace referencia la norma es la referida a una modalidad de selección de contratistas utilizada por las entidades estatales colombianas para escoger la propuesta más idónea en la contratación de consultorías y proyectos. El proceso se centra en evaluar la experiencia, formación y capacidad intelectual del proponente, más que en el precio de la oferta.

Por otra parte, el concurso de méritos al que se refiere el proyecto de resolución hace alusión al proceso de selección público, transparente y objetivo mediante el cual se pretende que los ciudadanos accedan a los cargos públicos de carrera, evaluando su experiencia, conocimientos y competencias mediante diferentes pruebas y así poder elegir a los más idóneos, garantizando igualdad de oportunidades.

Ahora bien, el régimen general de carrera, el cual es liderado por la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC-, cuenta con la Ley 2418 de 2024¹, la cual establece medidas afirmativas para la provisión de empleos para personas con discapacidad, creando, entre otros, la reserva de plazas en los concursos de méritos para esta población. Si bien la norma no establece un criterio de desempate en las listas de elegibles, sí establece que, de la oferta de empleos a proveer mediante un concurso de méritos, se debe reservar el 7% de las plazas en ingreso y 7 % de las plazas ofertadas en ascenso para la población con discapacidad.

Lo estipulado en la Ley 2418 de 2024 no le es aplicable a la Fiscalía General de la Nación, dado que la entidad cuenta con un régimen especial de carrera, establecido en el Decreto Ley 020 de 2014.

Sobre este asunto, es importante indicar que la Fiscalía General de la Nación, es una entidad perteneciente a la Rama Judicial, pero con autonomía administrativa y financiera. El artículo 253 de la Carta, estableció respecto de la Fiscalía General de la Nación, lo siguiente:

“Artículo 253. La ley determinará lo relativo a la estructura y funcionamiento de la Fiscalía General de la Nación, al ingreso por carrera y al retiro del servicio, a las inhabilidades e incompatibilidades, denominación, calidades, remuneración, prestaciones sociales y régimen disciplinario de los funcionarios y empleados de su dependencia.” (Subraya fuera de texto)

Por su parte, el artículo 30 de la Ley 270 de 1996 “Estatutaria de la Administración de Justicia”, establece respecto de la Fiscalía General de la Nación, lo siguiente:

“ARTÍCULO 30. ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA DE LA FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN. Corresponde a la ley determinar la estructura y funcionamiento de la Fiscalía General de la Nación. El Fiscal General desarrollará dicha estructura con sujeción a los principios y reglas generales que defina la ley. En desarrollo de tal facultad, asignará la planta de personal

¹ “Por medio de la cual se modifica el régimen de acceso y ascenso en el sistema general de carrera administrativa, se crea la reserva de plazas para las personas con discapacidad, se establece la gratuidad de la inscripción para este segmento poblacional y se dictan otras disposiciones” o “ley de reserva de plazas para personas con discapacidad”

SUBDIRECCIÓN DE APOYO A LA COMISIÓN DE LA CARRERA ESPECIAL DE LA FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN*
CARRERA 13 NO. 73-50 PISO 2 EDIFICIO VILLEGAS BOGOTÁ D.C.
110221



que corresponda a cada dependencia, podrá variarla cuando lo considere necesario y establecerá el manual de requisitos y funciones de cada uno de los empleos.

En ejercicio de estas atribuciones, el Fiscal General no podrá crear, con cargo al Tesoro, obligaciones que excedan el monto global fijado para el respectivo servicio en la ley de apropiaciones iniciales.”

En cumplimiento de este mandato constitucional y legal, el Legislador expidió el Decreto Ley 020 de 2014 “*Por el cual se clasifican los empleos y se expide el régimen de carrera especial de la Fiscalía General de la Nación y de sus entidades adscritas*”; en el que señala lo siguiente respecto de su sistema de carrera especial:

“ARTÍCULO 2°. Definición de la Carrera Especial de la Fiscalía General de la Nación y de sus entidades adscritas. La carrera especial de la Fiscalía General y de sus entidades adscritas es el sistema técnico de administración de personal que, en cumplimiento de los principios constitucionales de la función pública, busca garantizar la igualdad de oportunidades para acceder a los cargos, previa demostración del mérito; proteger los derechos de los servidores a la estabilidad y permanencia en los mismos; desarrollar las capacidades técnicas y funcionales del servidor mediante la capacitación, los estímulos y el ascenso.

Así mismo, pretende la eficiencia y eficacia de la función que cumplen los servidores, evaluada ésta a través del desempeño del cargo y de las competencias laborales.”

De los artículos citados se concluye que: i) la estructura, funcionamiento y régimen laboral de la Fiscalía General de la Nación están sometidos a reserva legal; ii) el Fiscal General desarrolla esa estructura dentro del marco fijado por la ley y sin exceder el presupuesto; y iii) la Fiscalía cuenta con un régimen de carrera especial que garantiza el mérito, la estabilidad y la eficiencia institucional.

Ahora bien, el Decreto Ley 020 de 20214, en el numeral 1 del artículo 3, define el mérito en los siguientes términos:

“ARTÍCULO 3°. Principios que orientan la carrera de la Fiscalía General de la Nación y de sus entidades adscritas. La carrera especial de la Fiscalía

General de la Nación y de sus entidades adscritas se registrá por los siguientes principios:

1. Mérito. El ingreso, el ascenso y la permanencia en los cargos de carrera estarán determinados por la demostración de las calidades académicas, la experiencia y las competencias requeridas para el desempeño de los cargos.

(...)” (Subraya fuera de texto)

El artículo 125 de la Constitución, establece el mérito como criterio para la provisión de cargos públicos dentro de la administración y que consiste que el Estado pueda “*contar con servidores cuya experiencia, conocimiento y dedicación garanticen, cada vez con mejores índices de resultados, su verdadera aptitud para atender las altas responsabilidades confiadas a los entes públicos, a partir del concepto según el cual el Estado Social de Derecho exige la aplicación de criterios de excelencia en la administración pública*”². Igualmente, el mismo precepto establece que el mecanismo idóneo para hacer efectivo el mérito es el concurso público. En los términos de este artículo: “*Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público.*”³

En conclusión, para la Corte Constitucional lo que motiva la carrera es el mérito y la calidad de la prestación del servicio, condiciones que se deben acreditar en el desarrollo de un concurso público. En las diferentes etapas y pruebas del concurso, se pretenden garantizar los derechos y principios fundamentales que lo inspiran, especialmente, los contenidos en el artículo 209 de la Constitución Política y específicos en los artículos 2 y 3 del Decreto Ley 020 de 2014.

Ahora bien, la Fiscalía General de la Nación en todos los concursos de méritos que ha desarrollado para proveer cargos en carrera, ha garantizado la participación de las personas con discapacidad permitiéndoles acreditar

² Corte Constitucional sentencia SU-086 de 1999. M.P. José Gregorio Hernández Martínez.

³ Corte Constitucional sentencias T-410 del 8 de junio de 1992.M.P. Alejandro Martínez Caballero y Fabio Morón Díaz; C-479 del 13 de agosto de 1992.M.P. Alejandro Martínez Caballero; T-515 de 9 de noviembre de 1993; T-181 del C-126 de marzo 27 de 1996.M.P. Fabio Morón Díaz; C-063 del 11 de febrero de 1997. M.P. Alejandro Martínez Caballero; C-522 de noviembre 16 de 1995. M.P. Hernando Herrera Vergara; C-753 de 30 junio de 2008.M.P. Jaime Araujo Rentarí, entre otras.

SUBDIRECCIÓN DE APOYO A LA COMISIÓN DE LA CARRERA ESPECIAL DE LA FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN*
CARRERA 13 NO. 73-50 PISO 2 EDIFICIO VILLEGAS BOGOTÁ D.C.
110221

sus calidades académicas, la experiencia y demás competencias requeridas para el desempeño de los diferentes cargos.

B) Uso de listas para proveer cargos iguales o equivalentes a los ofertados.

En atención a que varias observaciones solicitaron utilizar las listas de elegibles para proveer cargos iguales o equivalentes en la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación, se hace necesario indicar que, dentro del sistema especial de carrera de la entidad se encuentran contenidas las reglas relativas al uso de las listas de elegibles; para lo cual el artículo 35 del Decreto Ley 020 de 2014, declarado exequible mediante la **Sentencia C-387 de 2023⁴**, a la letra señala:

***“Artículo 35. Listas de elegibles.** Las listas de elegibles serán conformadas con base en los resultados del concurso o del proceso de selección, en estricto orden de mérito y con los aspirantes que superen las pruebas en los términos indicados en la convocatoria.*

***La provisión definitiva de los empleos convocados** se efectuará en estricto orden descendente, una vez se encuentre en firme la lista de elegibles y después de adelantarse el estudio de seguridad de que trata el presente Decreto Ley.*

*Una vez los empleos hayan sido provistos en período de prueba, las listas de elegibles resultantes del proceso de selección **sólo podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos**, con ocasión de la configuración de alguna de las causales de retiro del servicio para su titular. **Para los anteriores efectos, las listas de elegibles tendrán una vigencia de dos (2) años**. (Subrayado y negrilla fuera de texto).*

Conforme a la normatividad expuesta, es claro que dentro del Régimen Especial de la Fiscalía, se instituyó y desarrolló la etapa de las Listas de Elegibles y estableció las reglas que habrían de regir los concursos de méritos y frente a su uso señaló, en primer lugar, que la provisión definitiva se efectuaría en estricto orden descendente, frente a los empleos convocados en el proceso de selección y en segundo lugar, precisó

⁴ Magistrado ponente Alejandro Linares Cantillo
SUBDIRECCIÓN DE APOYO A LA COMISIÓN DE LA CARRERA ESPECIAL DE LA FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN*
CARRERA 13 NO. 73-50 PISO 2 EDIFICIO VILLEGAS BOGOTÁ D.C.
110221

enfáticamente que: “... las listas de elegibles resultantes del proceso de selección **sólo podrán ser utilizadas** para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen **en los mismos empleos inicialmente provistos**, con ocasión de la configuración de alguna de las causales de retiro del servicio para su titular”, lo que significa que las listas de elegibles resultado de un concurso de méritos, no pueden ser usadas para proveer vacantes adicionales, diferentes a las ofertadas, pues frente al uso de las listas de elegibles, dicha normatividad establece un límite, el cual es que se provean únicamente los empleos que fueron convocados en el proceso de selección respectivo y que dichas listas solo podrán ser utilizadas en el futuro cuando frente a esos mismos empleos, se genere alguna de las causales de retiro de su titular.

En conclusión, el Decreto Ley 020 de 2014, se ocupó de regular lo relativo al uso de las Listas de Elegibles en los concursos de mérito que realiza la Fiscalía General de la Nación, y es claro el carácter imperativo de la norma, cuando prescribe que las listas de elegibles solo pueden ser utilizadas para proveer los mismos empleos con las vacantes respectivas objeto de la convocatoria, y solo en el evento en que se genere alguna de las causales de retiro legalmente instituidas.

Frente a este punto, es importante traer a colación, lo desarrollado en la Sentencia SU-446 de 2011, en la cual, la Corte Constitucional, señaló:

“6. LA LISTA DE ELEGIBLES SU NATURALEZA Y RAZÓN DE SER

(...) Es importante señalar, entonces, que la lista o registro de elegibles tiene dos cometidos, el primero, que se provean las vacantes, los encargos o las provisionalidades para las cuales se convocó el respectivo concurso y no para otros, porque ello implicaría el desconocimiento de una de las reglas específicas de aquel: el de las plazas a proveer. El segundo, que durante su vigencia, la administración haga uso de ese acto administrativo para ocupar sólo las vacantes que se presenten en los cargos objeto de la convocatoria y no otros. Por tanto, no se puede afirmar que existe desconocimiento de derechos fundamentales ni de principios constitucionales cuando la autoridad correspondiente se abstiene de proveer con dicho acto empleos no ofertados.

Quando esta Corporación afirma que la lista o registro de elegibles tiene por vocación servir para que se provean las vacantes que se presenten durante su

vigencia, se está refiriendo a los cargos objeto de la convocatoria y no a otros, pese a que estos últimos puedan tener la misma naturaleza e identidad de los ofrecidos. En otros términos, el acto administrativo en análisis tiene la finalidad de servir de soporte para la provisión de los empleos que fueron objeto de concurso y no de otros. En consecuencia, si en vigencia de la lista se presenta una vacante, ésta se podrá proveer con ella si la plaza vacante fue expresamente objeto de la convocatoria que le dio origen. Los cargos que se encuentren por fuera de ésta, requerirán de un concurso nuevo para su provisión.

Fuerza concluir, entonces, que el uso del registro o lista de elegibles se impone sólo para proveer las vacantes y los cargos en provisionalidad que registre la entidad durante su vigencia, siempre y cuando se trate de las plazas ofertadas en el respectivo concurso. (...). (Subrayado fuera de texto).

Así las cosas, respecto de la solicitud concreta de considerar proveer los cargos vacantes con las listas de elegibles vigentes, no es posible atender favorablemente la petición, de conformidad con la normatividad antes citada. Cualquier propuesta que demande la modificación al sistema de carrera especial que rige a la Entidad, requiere trámite legislativo y por tanto es competencia exclusiva del Congreso de la República.

Ahora bien, dentro de las observaciones se indica que se debe dar aplicación a lo establecido por la Corte Constitucional en la sentencia C-197 de 2025, providencia que declaró inconstitucional un inciso del Decreto 927 de 2023 que impedía usar las listas de elegibles para proveer vacantes en la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN si el empleo ya estaba cubierto por encargo o provisionalidad. Esta norma vulneraba el principio constitucional del mérito, ya que favorecía indebidamente los nombramientos provisionales o en encargo sobre los ganadores de concursos de méritos, lo que significaba que la norma iba en desmedro del mérito, del acceso a cargos públicos en igualdad de oportunidades y del uso eficiente de los recursos públicos por parte del Estado.

No es posible acoger esta recomendación porque le significa a la Fiscalía General de la Nación desconocer lo regulado en el Decreto Ley 020 de 2014, el cual contiene las reglas del sistema especial de carrera de la entidad, es decir, se sugiere inaplicar el artículo 35 del precitado decreto; así mismo, no es procedente aplicar la sentencia referida por los ciudadanos en razón a

que, si bien fue proferida en el marco de una acción pública de constitucionalidad, la cual podría tener efectos *erga omnes*, no lo es para el caso de la referencia, pues la sentencia analizó únicamente el régimen de carrera que rige a la DIAN y así mismo limitó su alcance y efectos.

El objeto de análisis en la sentencia C-197 de 2025 se enfocó en analizar la prohibición del uso de las listas de elegibles cuando el cargo está siendo ocupado en encargo o provisionalidad, lo que va en contravía de lo que representa el mérito. Lo analizado por la Corte fue el desconocimiento de la obligatoriedad del uso de las listas de elegibles, así como los derechos adquiridos de quienes ocupan los primeros puestos en ellas, violando así los presupuestos excepcionales y temporales exigidos por la jurisprudencia de la Corte para la provisión de cargos en provisionalidad y encargo.

Situación distinta ocurre con el uso de listas en cargos iguales o equivalentes; en primera medida, se reitera que el régimen de carrera de la Fiscalía General de la Nación es especial y está regulado en el Decreto ley 020 de 2014, por otro lado, lo que se pretende es que se usen las listas en cargos iguales o equivalentes, situación considerablemente distinta a la tratada en la sentencia C-197 de 2025, ya que lo que fue discutido por la Corte fue la obligatoriedad del uso de las listas para proveer empleos ocupados en provisionalidad o encargo de los empleos ofertados.

Como se evidencia, los problemas jurídicos son notoriamente distintos, por lo que equiparar las circunstancias para dar aplicación a la sentencia C-197 de 2025 es violatoria al régimen jurídico vigente; en primera instancia, se estaría desconociendo la especialidad de la carrera de la Fiscalía General de la Nación y, por otro lado, es totalmente improcedente dar aplicación a una sentencia con *ratio decidendi* y *obiter dictum* diferentes al asunto que se pretende en las observaciones, que es usar las listas para proveer cargos iguales o equivalentes.

C) Notificación de recomposiciones.

La ciudadanía solicita que cualquier decisión que conduzca a realizar un cambio en las listas de elegibles sea notificada a todos integrantes de la respectiva lista de elegibles.



Sobre el asunto, es importante indicar que no es procedente acceder a lo solicitado en razón a que ya se hace, tanto las listas de elegibles como los respectivos actos administrativos que deciden recomposiciones de las mismas son publicadas para conocimiento de toda la ciudadanía en la página de la Fiscalía General de la Nación en el link <https://www.fiscalia.gov.co/colombia/la-entidad/ofertas-de-empleo/>.

Adicional a lo anterior, cada vez que se realiza un cambio en una lista de elegibles se publican banners informativos en la página principal de la entidad, en la intranet y se envían por el correo institucional.

D) Diversidad sexual.

Una observación solicitó que no se tuviera como criterio de desempate en las listas de elegibles la orientación sexual e identidad de género diversas; sobre este punto se hace pertinente indicar que en el marco del Estado Colombiano como un Estado Social de Derecho y, en el ejercicio de las funciones constitucionales, la Fiscalía General de la Nación, reconoce la discriminación histórica y vulneración de derechos humanos hacia la personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversa OSIGD –LGBTIQ+, que, debido a esto, les confiere lugares de mayor riesgo, exclusión y marginalidad en la sociedad colombiana para el ejercicio pleno de sus derechos, como lo es el derecho de acceso al empleo público.

Atendiendo a esto, la entidad ha entendido el reto social, político e institucional que supone materializar el enfoque de género en las acciones institucionales, asumiendo que este incluya y vincule todas las desigualdades y violencias fundadas en la identidad de género, las expresiones de género y la orientación sexual de las personas. Entre las acciones, se encuentra la aplicación de acciones afirmativas para el desarrollo de los concursos de méritos.

El concepto de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversa OSIGD –LGBTIQ+, no es una construcción propia de la Fiscalía General de la Nación, es un concepto que se desarrolla desde la Constitución Política de 1991; la Corte Constitucional como corporación encargada de velar por la supremacía, integridad y democracia de la Carta,

ha incluido el concepto para el ejercicio de la función pública⁵. La Defensoría del Pueblo, en el informe defensorial “*Una radiografía del prejuicio: Informe anual 2022 de derechos humanos de personas OSIGD-LGBTI y balance de la Política Pública Nacional 2019-2022*”⁶, desarrolló un glosario con conceptos claves que permiten entender el tema en mención.

Los conceptos básicos del enfoque de orientaciones sexuales e identidades de género provienen de la matriz de opresión⁷: sexo-género-deseo (u orientación sexual), a partir de la cual se entienden no solo los significados de la sigla LGBTIQ, sino también sus limitaciones, y de manera central la manera como se configuran las jerarquizaciones y segregaciones entre los sexos, las identidades de género, y las orientaciones sexuales que están en la base de la discriminación y vulneración ejercidas contra las personas no heterosexuales y con identidades de género no hegemónicas.

Lo anterior se sustenta en el desarrollo normativo y jurisprudencial que ha dejado claro que uno de los ámbitos más importantes para la protección del derecho a la igualdad, la dignidad y el libre desarrollo de la personalidad, es el respeto absoluto por la expresión de la identidad de género o la orientación sexual. En efecto, tal como lo dispone el artículo 13 superior, la prohibición de discriminación por dichos factores es absoluta y ningún tercero, incluido el Estado, que tiene un deber cualificado de conducta, puede adelantar acciones dirigidas a perseguir, amedrentar o censurar a quienes asuman una opción sexual diversa. Cualquier actitud en ese sentido constituye un trato de hostigamiento que debe ser prevenido y reprochado.

El principio del mérito es considerado la base fundamental de acceso al empleo público, en especial, a los cargos de carrera administrativa en el país, cuya finalidad es la selección de los más idóneos y mejores y de esta manera cumplir con uno de los fines de Estado, que es la prestación del servicio

⁵ Corte Constitucional, sentencias T-443-20, T-236-23, T-188-24, T-033-22, entre otras.

⁶ <https://repositorio.defensoria.gov.co/bitstreams/4e7c2050-f777-4417-bdaf-7a827bc54a1d/download>

⁷ Adaptados del trabajo realizado en el marco de la alianza UARIV – FORVIC /UE por la consultora Karina Camacho Reyes en los documentos de VIOLACIONES A LOS DERECHOS HUMANOS EN EL CONFLICTO ARMADO COLOMBIANO DESDE LA PERSPECTIVA DE LAS ORIENTACIONES SEXUALES Y LAS IDENTIDADES DE GÉNERO; y MARCO NORMATIVO PARA LA PROTECCIÓN Y LA GARANTÍA DE DERECHOS DE PERSONAS CON ORIENTACIONES SEXUALES E IDENTIDADES DE GÉNERO NO HEGEMÓNICAS Y SU APLICABILIDAD EN EL CONFLICTO ARMADO. Agosto de 2014

SUBDIRECCIÓN DE APOYO A LA COMISIÓN DE LA CARRERA ESPECIAL DE LA FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN*
CARRERA 13 NO. 73-50 PISO 2 EDIFICIO VILLEGAS BOGOTÁ D.C.
110221

público en condiciones de eficacia y eficiencia.

El Decreto 020 de 2014, en su artículo 3 desarrolla el mérito como principio orientador de la Carrera Especial de la Fiscalía General de la Nación y establece que *“... el ingreso, el ascenso y la permanencia en los cargos de carrera estarán determinados por la demostración de las calidades académicas, la experiencia y las competencias requeridas para el desempeño de los cargos”*.

La Corte Constitucional de Colombia ha desarrollado el principio del mérito en diversas sentencias, como la C-034 de 2015, en la que señaló que el constituyente de 1991 le otorgó una relevancia superior al mérito como un criterio que define cómo se accede a la función pública y por tal motivo incorporó el concurso público como una forma de establecerlo, excepto en los cargos de elección popular, libre nombramiento y remoción, trabajadores oficiales y los demás que establezca la ley.

El artículo 125 de la Constitución Política de Colombia, autoriza al legislador para que (i) determine los requisitos y condiciones determinantes de méritos y calidades de los aspirantes; (ii) defina las causales de retiro -además de la calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo, la violación del régimen disciplinario y las consagradas en la Constitución- y prohíba tomar la posición política de los ciudadanos para determinar su nombramiento para un empleo de carrera, su ascenso o remoción.

Cabe resaltar que la Corte Constitucional de Colombia, ha considerado al mérito como un fundamento contenido en la Carta Política del país para ingresar y ascender en la carrera pública, en Sentencias como la C-011 de 1996.

Finalmente, en Sentencias como la C-317 de 2017 y C-349 de 2004, la Corte Constitucional de Colombia, ha sostenido que: *“la carrera administrativa se fundamenta única y exclusivamente en el mérito y la capacidad del funcionario público, mérito que comparte el carácter de regla general que a ésta le corresponde. En efecto, de acuerdo con la jurisprudencia constitucional, los principios generales de la carrera administrativa se enfocan todos ellos a la eficacia del criterio del mérito como factor definitorio para el acceso, permanencia y retiro del empleo público”* y, *“en esa medida,*

el artículo 125 superior establece el criterio del mérito como regla general.”

Se tiene entonces que la Fiscalía General de la Nación, determinó aplicar medidas de discriminación positiva⁸ como criterios de desempate, dentro de las cuales se encuentran acciones en pro de las personas con orientación sexual e identidad de género diversas.

Las medidas de discriminación inversa o positiva se diferencian de las otras acciones afirmativas de igualdad “1) porque toman en consideración aspectos como el sexo o la raza y 2) porque la discriminación inversa se produce en una situación de especial escasez de bienes deseados, como suele ocurrir en puestos de trabajo o cupos universitarios, lo que lleva a concluir que el beneficio que se concede a ciertas personas, tiene como forzosa contrapartida un perjuicio para otras”⁹.

Esto quiere decir que para que un trato que practique alguna forma de diferenciación sea considerado como constitucional, es necesario que responda a criterios de razonabilidad, como una de las formas de excluir la arbitrariedad del Estado. La diferenciación, no es entonces en sí misma contraria al principio de igualdad, ya que, en realidad, puede resultar completamente ajustada al mismo y realizarlo de manera adecuada.

Es por esta razón que la jurisprudencia, como es el caso de la Sentencia C-115 de 2017 de la Corte Constitucional, ha entendido que una de las formas de alcanzar la igualdad material es a través de acciones afirmativas en beneficio de personas o grupos poblacionales que en razón de las dificultades que afrontan para el ejercicio pleno de los derechos o para acceder a ciertos bienes, requieran prerrogativas particulares, estímulos, impulso, beneficios o, en general medidas especiales para superar dichas barreras¹⁰.

Con el ánimo de romper la situación de desigualdad o, al menos, para estrechar la brecha de la desigualdad no formalmente jurídica, aunque presente en la sociedad, se indicó en el proyecto de resolución lo siguiente:

⁸ Corte Constitucional, sentencia C-371 de 2000. “Si bien pueden generar una desigualdad, lo hacen como medio para conseguir el fin de una sociedad menos inequitativa y más acorde con el propósito consignado en el artículo 2º de la Carta, de perseguir un orden justo”.

⁹ Corte Constitucional, sentencia C-964 de 2003.

¹⁰ Corte Constitucional, sentencia C-481 de 1998.

SUBDIRECCIÓN DE APOYO A LA COMISIÓN DE LA CARRERA ESPECIAL DE LA FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN*
CARRERA 13 NO. 73-50 PISO 2 EDIFICIO VILLEGAS BOGOTÁ D.C.
110221

“Artículo 5. Desempate en Listas de Elegibles. Los aspirantes que obtengan puntajes totales iguales dentro del concurso o proceso de selección ocuparán el mismo puesto en la lista de elegibles. Si esta situación se presenta en el primer lugar, el nombramiento recaerá en la persona que acredite la condición de víctima, en los términos del artículo 3 de la Ley 1448 de 2011 y el artículo 3 de la Ley 2421 de 2024.

De persistir el empate, éste se dirimirá teniendo en cuenta el siguiente orden:

- 1.- Con el elegible, que certifique o reconozca, según corresponda, hacer parte de un grupo diferencial reconocido como sujetos de especial protección constitucional (Población étnica (indígenas, afrodescendientes, ROM y negros palenqueros); **personas con orientación sexual e identidad de género diversas**; o madre cabeza de familia).*
- 2.- Con el elegible que ostente derechos de carrera, bien sea en el sistema especial de la FGN o en otros regímenes de carrera administrativa.*
- 3.- Con quien demuestre haber cumplido con el deber de votar en las elecciones inmediatamente anteriores, en los términos señalados en el artículo 2º numeral 3º de la Ley 403 de 1997 o aquellos que la modifiquen, sustituyan o adicionen.*

De persistir el empate, éste se dirimirá teniendo en cuenta el siguiente orden, conforme al puntaje obtenido por los elegibles empatados en cada una de las pruebas aplicadas:

- 1.- Quien haya obtenido el mayor puntaje en la prueba de carácter eliminatorio.*
- 2.- Quien haya obtenido el mayor puntaje en la prueba de valoración de antecedentes.*
- 3.- Quien haya obtenido el mayor puntaje en la prueba de competencias comportamentales.*

Finalmente, de mantenerse el empate, los elegibles en esta situación serán citados a audiencia y el empate se dirimirá a través de sorteo, el cual será presidido por el Director Ejecutivo de la FGN o por quien designe el Fiscal General de la Nación, de lo cual se deberá dejar la evidencia.

Parágrafo. Las reglas de desempate establecidas en el presente artículo deberán aplicarse en cualquier caso en el que se requiera dirimir sobre una misma posición de mérito en quien recae el nombramiento, de acuerdo con el número de vacantes a proveer.” (Negrilla fuera de texto)

Por lo expuesto, se precisa que la condición de persona con orientación



sexual e identidad de género diversa, se constituye en una prerrogativa que se tendrá en cuenta por parte de la Entidad al momento de presentarse un empate entre los aspirantes que obtengan puntajes totales iguales en el marco del concurso de méritos y ocupen el mismo puesto en la lista de elegibles.

Ahora bien, en relación con la acreditación del enfoque diferencial de persona con orientación sexual e identidad de género diversa, se debe realizar mediante documento de auto reconocimiento. La acreditación no es obligatoria para el registro ni mucho menos para la inscripción, es facultativo para el aspirante anexar lo necesario para que, llegado el caso de ocupar la misma posición en la lista de elegibles por haber obtenido el mismo puntaje, se puedan valorar los aspectos diferenciales que establece el proyecto de resolución para dirimir el empate.

E) Criterios de preferencia para las personas vinculadas en provisionalidad con la Fiscalía General de la Nación.

La ciudadanía solicitó que se dé prevalencia al régimen especial de carrera de la Fiscalía General de la Nación sobre el régimen general aplicando criterios diferenciales a las personas que se encuentren vinculadas con la entidad.

Esta observación no es procedente para ajustar el proyecto de resolución, en atención a que atenta contra el principio de igualdad, se convertiría en un acto que cercena al mérito como forma de proveer los cargos públicos de carrera administrativa de la Fiscalía General de la Nación.

El artículo 3 del Decreto Ley 020 de 2014, establece los principios que orientan la carrera especial de la Fiscalía General de la Nación, dentro de los cuales se encuentra el mérito como principio fundamental que garantiza el acceso a la función pública de las personas más idóneas, capaces y calificadas para un cargo específico.

Por otro lado, se tiene el principio de igualdad, el cual significa que todas las personas que cumplan con los requisitos establecidos tienen el mismo derecho y las mismas oportunidades de acceder a un cargo público, sin discriminación de ningún tipo.

SUBDIRECCIÓN DE APOYO A LA COMISIÓN DE LA CARRERA ESPECIAL DE LA FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN*
CARRERA 13 NO. 73-50 PISO 2 EDIFICIO VILLEGAS BOGOTÁ D.C.
110221

CONMUTADOR: 57020000 EXTS. 33411
WWW.FISCALIA.GOV.CO

Ahora bien, el principio de garantía de imparcialidad establece que el ingreso, permanencia, ascenso y retiro de los servidores de la Fiscalía General de la Nación debe ser objetivo.

Por lo anterior, dar tratos prioritarios a los servidores de la Fiscalía General de la Nación que ostentan un nombramiento en provisionalidad y, que por su participación en el concurso de méritos FGN 2024 obtuvieron posición de mérito, va en contravía, no solo de los principios que orientan el ingreso y ascenso en la entidad, sino de los principios constitucionales que rigen el ingreso al servicio público.

F) Desarrollo de concursos mientras están vigentes las listas de elegibles.

Como se aclaró en el literal B del presente documento, las listas de elegibles se utilizan únicamente para proveer los empleos ofertados y las vacantes que surjan de los mismos mientras la lista está vigente.

Ahora bien, los ciudadanos pretenden que se prohíba realizar concursos de méritos para proveer los mismos empleos mientras está vigente una lista de elegibles, esta prohibición requiere la modificación del Decreto Ley 020 de 2014, el cual regula todo lo relacionado con el desarrollo de los concursos de méritos de la Fiscalía General de la Nación; dentro de la regulación se encuentra el uso de las listas de elegibles y no se contempla ninguna prohibición expresa que impida el desarrollo de nuevos concursos de méritos mientras las listas de elegibles se encuentran vigentes.

Como ya se indicó, por las implicaciones que la propuesta tiene sobre los participantes en los concursos de méritos y, dado que cualquier modificación al Decreto Ley 020 de 2014 requiere trámite legislativo, el Congreso de la República es el competente para modificar el decreto y no en la Fiscalía General de la Nación.

G) Criterios de preferencia para los servidores de la FGN con derechos de carrera

El Decreto Ley 020 de 2014 establece en el artículo 24 la modalidad de

SUBDIRECCIÓN DE APOYO A LA COMISIÓN DE LA CARRERA ESPECIAL DE LA FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN*
CARRERA 13 NO. 73-50 PISO 2 EDIFICIO VILLEGAS BOGOTÁ D.C.
110221

CONMUTADOR: 57020000 EXTS. 33411
WWW.FISCALIA.GOV.CO

ascenso para participar en los concursos de méritos que desarrolla la Fiscalía General de la Nación.

En el párrafo del artículo precitado se establece que *“Si en el desarrollo del concurso de ascenso no se inscribe como mínimo el doble de servidores escalafonados en carrera por empleo a proveer, el concurso se declara desierto y la provisión de los cargos se realizará mediante concurso de ingreso. (...)”*. Dado que los inicialmente inscritos pasarían a concursar en la modalidad de ingreso con la ciudadanía en general, se solicitó que se estableciera un trato diferencial para los servidores que ostenten derechos de carrera y, que, por el cambio de la modalidad, tengan que continuar con la participación en la modalidad de ingreso.

Esta observación no es de recibo por lo ya descrito en literales anteriores, la observación vulnera el principio rector del mérito y de igualdad en la participación en los concursos de méritos de la Fiscalía General de la Nación.

Se hace necesario reiterar que el principio de garantía de imparcialidad establece que el ingreso, permanencia, ascenso y retiro de los servidores de la Fiscalía General de la Nación debe ser objetivo.

H) Confusión con la resolución de escogencia de vacante por criterios de desempate.

La ciudadanía confundió los criterios de desempate que se establecen en el proyecto de resolución con el procedimiento para establecer el orden para el uso de la palabra en el proyecto de resolución que regula la audiencia de escogencia de vacante.

La audiencia de escogencia no corresponde a una convocatoria a un concurso de méritos ni a una lista de elegibles, es por esto por lo que no es posible equiparar los criterios de desempate que se establecen en los acuerdos de convocatoria, a la posibilidad de establecer un orden para el uso de la palabra en el desarrollo de la audiencia.

Los desempates sólo se dan entre los aspirantes que obtengan puntajes totales iguales dentro del concurso o proceso de selección, que ocupen el mismo puesto en la lista de elegibles y que deba decidirse que uno sólo o



algunos alcanzan la posición de mérito y deben ser nombrados en periodo de prueba, en atención al número de vacantes.

Dado que las listas de elegibles deben tener un orden estricto de mérito (del puntaje más alto al más bajo) para saber quién tiene prioridad en el nombramiento, es necesario contar con reglas claras para romper esa igualdad de puntaje, las cuales se establecen en el acuerdo de convocatoria.

Se aclara que todos los que sean citados a la audiencia de escogencia serán nombrados en periodo de prueba y lo que se define no es un desempate, sino la prioridad en el uso de la palabra para la selección del lugar donde se efectuará el nombramiento en periodo de prueba, mientras que lo que pretende el proyecto de resolución para el uso de listas de elegibles es dirimir el empate entre los aspirantes que obtengan puntajes totales iguales dentro del concurso y que ocupan el mismo puesto en la lista de elegibles.

I) Suspensión de la vigencia de las listas de elegibles.

La ciudadanía solicitó que el término de vigencia de las listas de elegibles se pueda suspender por fuerza mayor, caso fortuito, órdenes judiciales de suspensión, o por causas imputables exclusivamente a la administración, tales como: i) demoras en la realización de estudios de seguridad que superen los términos legales; ii) trámites administrativos internos de recomposición de listas o iii) congestión en la Subdirección de Talento Humano.

La posibilidad de suspender el término de vigencia de una lista de elegibles no está contemplado en el Decreto 020 de 2014, por lo tanto, aplicar los criterios propuestos para la suspensión del término de vigencia de las listas de elegibles no están acordes con la normatividad vigente del régimen especial de la Fiscalía General de la Nación; por lo tanto, al igual que lo descrito en el literal F, la modificación tiene reserva legal por lo que es el Congreso de la República el competente para establecer dicha suspensión por las implicaciones que tiene sobre los derechos de las personas de ser nombrados por haber superado las etapas de un concurso de méritos.

J) Plazo para siguiente nombramiento

SUBDIRECCIÓN DE APOYO A LA COMISIÓN DE LA CARRERA ESPECIAL DE LA FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN*
CARRERA 13 NO. 73-50 PISO 2 EDIFICIO VILLEGAS BOGOTÁ D.C.
110221

CONMUTADOR: 57020000 EXTS. 33411
WWW.FISCALIA.GOV.CO





Por último, la ciudadanía considera que se debe otorgar en el proyecto de resolución, un término para realizar el segundo nombramiento cuando el concurso de méritos permite la participación en dos empleos y el aspirante obtenga posición de mérito en los dos.

Esta observación no es pertinente dado que, el artículo 4 del proyecto estipula lo siguiente:

*“Artículo 4. Selección de Empleo. **En el evento que en un concurso de méritos adelantado por la FGN, se decida la participación en dos (2) empleos, y resultado de ello, un participante haya quedado en dos (2) listas de elegibles en posición de mérito y deba ser nombrado en un mismo momento**, una vez haya sido comunicado el nombramiento en los dos (2) empleos, por parte de la Subdirección de Talento Humano, el elegible deberá, en el término de cinco (5) días, informar por escrito en cuál de los dos (2) empleos aceptará el nombramiento en periodo de prueba y con esta decisión será retirado automáticamente de la otra lista de elegibles, ante lo cual se dará aplicación a la recomposición automática de la lista de elegibles, sin que deba proferirse otro acto administrativo que modifique la Lista de Elegibles.”* (Subraya y negrilla fuera de texto)

Como lo deja claro el artículo del proyecto, este sólo se aplica cuando el nombramiento deba realizarse en un mismo momento, es decir, cuando la persona participó en dos empleos y obtuvo posiciones de mérito que le permiten tener un nombramiento en un mismo momento, por lo tanto, la persona no requiere que se le otorgue un término entre un nombramiento y el otro dado que todo ocurre en un mismo momento.

En los anteriores términos, se considera que ninguna de las observaciones presentadas por la ciudadanía son pertinentes para ser incluidas en el proyecto resolución publicado.