

SEÑOR  
JUEZ MUNICIPAL (REPARTO)  
BOGOTÁ D.C (REPARTO)  
E.S.D.

**REF:** Acción de Tutela para proteger el derecho a la igualdad, el debido proceso y al acceso a cargos públicos por concurso de méritos

**Accionante:** Sandra Patricia Díaz Gutiérrez

**Accionado:** Unión Temporal Convocatoria FGN 2024, Unión Temporal Convocatoria FGN 2024, Fiscalía General de La Nación y Universidad Libre

**Sandra Patricia Díaz Gutiérrez** mayor de edad y vecina de esta ciudad, identificada como aparece al pie de mi firma, obrando en nombre propio, comedidamente manifiesto a usted que por medio del presente escrito interpongo ante su despacho acción de tutela para protección de los derechos fundamentales a la igualdad, el debido proceso y al acceso a cargos públicos por concurso de méritos, consagrados en los artículos 13,25,29 y 40 de la Constitución Nacional, en contra de la Unión Temporal Convocatoria FGN 2024, Fiscalía General de La Nación y Universidad Libre con base en los siguientes hechos:

#### **HECHOS**

**PRIMERO.** Realicé la inscripción a la Convocatoria de la Fiscalía General de la Nación – FGN-2024 con el número de inscripción 0109979, código de empleo I-105-AP-02-(3), nivel jerárquico profesional, Proceso comunicación y Relacionamiento Institucional; anexando todos los documentos de formación y experiencia en la plataforma del SIDCA 3, (ver anexo 1 y anexo 2).

**SEGUNDO.** Para la convocatoria en la que me presente se requería:

Conforme lo anterior, el resultado de la etapa fue “*El aspirante Cumple con los Requisitos Mínimos de Educación y Experiencia solicitados por el empleo*”.

**TERCERO.** Posteriormente se adelantó la etapa de las pruebas escritas para evaluar Competencias generales y funcionales y Comportamentales, cuyos resultados preliminares fueron publicados, donde los resultados indican que continuaba en el concurso, toda vez que superé el valor mínimo aprobatorio de las competencias funcionales así:

PRUEBA	PONDERACIÓN	PUNTAJE	ESTADO
GENERALES Y FUNCIONALES	60%		Aprobó
COMPORTAMENTALES	10%		Aprobó

**CUARTO.** Finalmente, el día 13 de noviembre de 2025, se adelantó la etapa de valoración de antecedentes, se publicaron los resultados definitivos obtenidos por los aspirantes Proceso de Ingreso, dando como resultado un puntaje de 36 puntos, para lo cual se abrieron las reclamaciones en la plataforma SIDCA 3, en donde realicé el radicado de la reclamación No. VA202511000002612, por no encontrarme de acuerdo con la calificación de la experiencia profesional.

**QUINTO.** Teniendo en cuenta lo dispuesto en el Artículo 33 del Acuerdo **No. 001 DE 2025 (3 de marzo de 2025)** “*Por el cual se convoca y establecen las reglas del concurso de méritos para proveer algunas vacantes definitivas en las modalidades ascenso e ingreso, de la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación pertenecientes al Sistema Especial de Carrera*” en el cual se establecieron los criterios valorativos para puntuar el factor experiencia en la prueba de valoración de antecedentes, la cual se calificaría de la siguiente manera:

EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA		EXPERIENCIA PROFESIONAL	
NÚMERO DE AÑOS	PUNTAJE MÁXIMO	NÚMERO DE MESES / AÑOS	PUNTAJE MÁXIMO
[15 años o más]	45	[12 años o más]	20
[10 a 15 años)	35	[10 a 12 años)	18
[8 a 10 años)	30	[8 a 10 años)	15
[6 a 8 años)	25	[6 a 8 años)	12
[4 a 6 años)	20	[4 a 6 años)	9
[2 a 4 años)	15	[1 a 4 años)	6
[1 a 2 años)	10	De 1 mes a un (1) año	3
De 1 mes a un (1) año	5		

**SEXTO.** Adicionalmente conforme lo dispuesto en la Guía de Orientación al Aspirante para la Prueba de Valoración de Antecedentes (VA) “La prueba de VA se realizará con base en los documentos adicionales a los aportados para acreditar el cumplimiento de los requisitos mínimos exigidos en el empleo para el que concursa el aspirante. **No se realizará un nuevo análisis respecto de los documentos empleados en la etapa VRMCP**”. Sin embargo, la entidad

evaluadora no respetó este aspecto en su evaluación de antecedentes, tal como se desarrollará en los siguientes hechos.

**SÉPTIMO.** Una vez verificados los resultados de la prueba de valoración de antecedentes, se evidencia que la entidad evaluadora **modificó de manera indebida la evaluación de requisitos mínimos previamente superada**, contraviniendo lo dispuesto en la Guía de Orientación al Aspirante para la Prueba de Valoración de Antecedentes (VA), la cual establece de forma expresa que no se realizará un nuevo análisis de los documentos utilizados en la etapa de Verificación de Requisitos Mínimos. Esta actuación alteró injustificadamente las certificaciones inicialmente validadas, afectando de manera directa la puntuación asignada y la posición de la suscrita dentro del concurso. Tal como se evidencia a continuación:

**OCTAVO.** Ahora bien, respecto del análisis realizado después de la modificación relacionada en el numeral siete, se generan las siguientes discrepancias:

**Experiencia profesional:**

1. Respecto de la certificación emitida por el Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura IICA, si bien el ente evaluador tuvo como valida la certificación, como se evidencia, Sin embargo, no contempló el ultimo contrato certificado el cual debió ser contabilizado desde el 01 de noviembre de 2004 hasta el 06 de marzo de 2005, a efectos de que no se traslape con la certificación de Nases Coop (ver anexo 4):

**Experiencia profesional relacionada**

el artículo 18 del Acuerdo No. 001 de 2025". No obstante, al revisar la documentación aportada para acreditar experiencia, se evidencia que no existe traslape total, razón por

los criterios de razonabilidad y proporcionalidad que rigen el acceso al empleo público. Por lo anterior, se solicita que la experiencia aportada sea revisada de manera integral

4. Respecto de la certificación Emitida por la Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura IICA, el ente evaluador no tuvo como valida la certificación, manifestando "*No es posible tener en cuenta el documento para la asignación de puntaje en el ítem de Experiencia, pues se encuentra traslapado totalmente, esto con base en el artículo 18 del Acuerdo No. 001 de 2025, cuando se presente Experiencia adquirida de manera simultánea en una o varias instituciones (tiempos traslapados), el tiempo de Experiencia se contabilizará por una sola vez*". No obstante, al revisar la documentación aportada para acreditar experiencia, se evidencia que **no existe traslape total ni parcial**, razón por la cual debió contabilizarse el período comprendido entre el 01/10/2007 al 14/07/2010, lo que equivale a 33 meses y 14 días, tiempo que fue indebidamente excluido, afectando de manera directa la ponderación de mi experiencia profesional. (ver anexo 6).

La entidad evaluadora incurrió en un error de interpretación del artículo 18 del Acuerdo No. 001 de 2025, al equiparar la prohibición de doble contabilización del tiempo de experiencia adquirida de manera simultánea, con la exclusión absoluta de dicha experiencia. La norma únicamente impide que un mismo período sea contado dos veces, mas no autoriza a desconocer la experiencia debidamente acreditada, lo cual vulnera los principios de mérito, proporcionalidad y debido proceso administrativo que rigen los concursos de méritos.

**NOVENO.** En diciembre de 2025, se recibe *“Respuesta a la reclamación presentada en contra de los resultados de la prueba de Valoración de Antecedentes, en el marco del Concurso de Méritos FGN 2024”*, Sin embargo, en las respuestas proporcionadas en la reclamación realizada, no se tuvieron en cuenta mis argumentos, ni si quiera los analizaron o los refutaron, solamente se da una respuesta que según la Fiscalía General de la Nación y la Universidad Libre son correctas reiterando lo escrito en la plataforma. (ver anexo 3)

**DECIMO.** A la fecha no se ha publicado oficialmente la lista de elegibles, del cargo al cual me presente, por ello se requiere de la urgente intermediación para, la reevaluación de mi experiencia profesional, pues ello implicaría la evidente mejoría en mi puntuación y paulatinamente mi posición en el concurso, teniendo una incidencia sustancial definitiva en el resultado.

**UNDECIMO.** De conformidad con las respuestas dadas por la Coordinación General del Concurso de Méritos FGN 2024, es evidente la violación al debido proceso de este y a la transparencia ya que no reconoce las certificaciones laborales expedidas no contabilizadas, o contabilizadas erróneamente o modificadas a conveniencia del evaluador, por lo que solicito tutelar mis derechos fundamentales del debido proceso, igualdad, y acceso a cargos públicos por concurso de méritos, en razón a que han sido vulnerados por parte de la Fiscalía general de La Nación y La Universidad.

#### **DERECHO FUNDAMENTAL VIOLADO**

Con la contestación a la Reclamación y la revisión realizada a mi experiencia y validación de antecedentes, estimo se están violando Derecho a la igualdad (Artículo 13 Constitución Política de Colombia de 1991); el Derecho al debido proceso (Artículo 29 Constitución Política de Colombia de 1991) y Derecho a acceder a cargos públicos (Artículo 40 Constitución Política de Colombia de 1991).

**“ARTÍCULO 13.** Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica (...”).

**“ARTÍCULO 29.** El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas (...”).

**“ARTÍCULO 40.** Todo ciudadano tiene derecho a participar en la conformación, ejercicio y control del poder político. Para hacer efectivo este derecho puede: (...)7. Acceder al desempeño de funciones y cargos públicos (...”).

#### **CONCEPTO DE VIOLACIÓN Y FUNDAMENTO JURÍDICO**

Los derechos a la igualdad, el debido proceso y al acceso a cargos públicos por concurso de méritos, son derechos fundamentales violados por el demandado y protegidos mediante la acción de tutela en los términos del artículo 86 de la constitución Nacional que establece:

### **1.1 Derecho al acceso de la carrera administrativa**

La Ley 909 DE 2004 en su artículo 2 establece los principios de la función pública entre ellos igualdad, mérito, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad. Lo anterior, se logra por medio del criterio de mérito donde las calidades personales y de la capacidad profesional, son los elementos sustantivos de los procesos de selección del personal que integra la función pública.

La carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público, por ende, se debe velar por una evaluación de antecedente transparente, objetiva y en igualdad de condiciones con los demás participantes.

La ejecución de los procesos de selección para el ingreso y ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa se desarrollará de acuerdo con los siguientes principios:

- a. Mérito. Principio según el cual el ingreso a los cargos de carrera administrativa, el ascenso y la permanencia en los mismos estarán determinados por la demostración permanente de las calidades académicas, la experiencia y las competencias requeridas para el desempeño de los empleos;
- b. Libre concurrencia e igualdad en el ingreso. Todos los ciudadanos que acrediten los requisitos determinados en las convocatorias podrán participar en los concursos sin discriminación de ninguna índole;
- c. Publicidad. Se entiende por esta la difusión efectiva de las convocatorias en condiciones que permitan ser conocidas por la totalidad de los candidatos potenciales;
- d. Transparencia en la gestión de los procesos de selección y en el escogimiento de los jurados y órganos técnicos encargados de la selección;
- e. Especialización de los órganos técnicos encargados de ejecutar los procesos de selección;
- f. Garantía de imparcialidad de los órganos encargados de gestionar y llevar a cabo los procedimientos de selección y, en especial, de cada uno de los miembros responsables de ejecutarlos;
- g. Confiabilidad y validez de los instrumentos utilizados para verificar la capacidad y competencias de los aspirantes a acceder a los empleos públicos de carrera;
- h. Eficacia en los procesos de selección para garantizar la adecuación de los candidatos seleccionados al perfil del empleo;
- i. Eficiencia en los procesos de selección, sin perjuicio del respeto de todas y cada una de las garantías que han de rodear al proceso de selección.

Es por ello que, se debe garantizar un estudio juicioso y pormenorizado de los soportes relacionados en la plataforma SIDCA 3 y no una simple validación de lo relacionado en las observaciones de las mismas.

#### **1.1.1 Principio de transparencia en el concurso de méritos.**

Sentencia C-878/08: "(...) el principio de transparencia de la actividad administrativa se empañá si en contravía de las legítimas expectativas del aspirante, su posición en el concurso se modifica durante su desarrollo; el principio de publicidad (art. 209 C.P.) se afecta si las reglas y condiciones pactadas del concurso se modifican sin el consentimiento de quien desde el

comienzo se sujetó a ellas; los principios de moralidad e imparcialidad (ídem) de la función administrativa se desvanecen por la inevitable sospecha de que un cambio sobreviniente en las reglas de juego no podría estar motivado más que en el interés de favorecer a uno de los concursantes; el principio de confianza legítima es violentado si el aspirante no puede descansar en la convicción de que la autoridad se acogerá a las reglas que ella misma se comprometió a respetar; se vulnera el principio de la buena fe (art. 83 C.P.) si la autoridad irrespetua el pacto que suscribió con el particular al diseñar las condiciones en que habría de calificarlo; el orden justo, fin constitutivo del Estado (art. 22 C.P.), se vulnera si la autoridad desconoce el código de comportamiento implícito en las condiciones de participación del concurso, y, en fin, distintos principios de raigambre constitucional como la igualdad, la dignidad humana, el trabajo, etc., se ven comprometidos cuando la autoridad competente transforma las condiciones y requisitos de participación y calificación de un concurso de estas características. Adicionalmente, el derecho que todo ciudadano tiene al acceso a cargos públicos, consagrado en el artículo 40 constitucional, se ve vulnerado si durante el trámite de un concurso abierto, en el que debe operar el principio de transparencia, se modifican las condiciones de acceso y evaluación..."

## **1.2. Derecho al Debido Proceso.**

El debido proceso además es considerado un principio jurídico procesal según el cual toda persona tiene derecho a ciertas garantías mínimas, tendientes a asegurar un resultado justo y equitativo dentro del proceso, y a permitirle tener oportunidad de ser oído y hacer valer sus pretensiones frente al juez.

De esta forma, el Debido Proceso es el pilar fundamental del Derecho Procesal y se expresa en la exigencia de unos procedimientos en los que debe respetarse un marco normativo mínimo en pro de la búsqueda de justicia social.

Frente al debido proceso en la ejecución de concursos públicos, la Corte Constitucional en Sentencia T-800A-2011 ha expuesto:

*"(...) El concurso de méritos al ser un instrumento que garantiza la selección fundada en la evaluación y la determinación de la capacidad e idoneidad del aspirante para desempeñar las funciones y asumir responsabilidades, se convierte en una actuación administrativa que debe ceñirse a los postulados del debido proceso constitucional (artículo 29 Superior). Para cumplir tal deber, la entidad encargada de administrar el concurso de méritos elabora una resolución de convocatoria, la cual contiene no sólo los requisitos que deben reunir los aspirantes a los cargos para los cuales se efectúa el concurso, sino que también debe contener los parámetros según los cuales la misma entidad administrativa debe someterse para realizar las etapas propias del concurso, así como la evaluación y la toma de la decisión que concluye con la elaboración de la lista de elegibles. Hacer caso omiso a las normas que ella misma, como ente administrador expida, o sustraerse al cumplimiento de éstas, atenta contra el principio de legalidad al cual debe encontrarse siempre sometida la administración, así como también contra los derechos de los aspirantes que se vean afectados con tal situación(...)."*

En el presente caso el ente evaluador modificó los criterios de evaluación de antecedentes, reevaluando los requisitos mínimos y modificando las posibilidades de obtener un mejor puntaje de la misma, puntaje decisivo para la determinación de la lista de elegibles.

## **1.3. Derecho a la Igualdad.**

En diversas sentencias donde la Corte Constitucional ha determinado que la igualdad es un concepto multidimensional pues es reconocido como un principio, un derecho fundamental y una garantía.

Conforme lo dispuesto en la Sentencia C-319-2010:

*"El principio constitucional de igualdad de oportunidades en acceso a cargos públicos apunta a que todo ciudadano tiene derecho a desempeñar funciones y cargos públicos en igualdad de condiciones, de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos que ha ratificado el Estado colombiano, principio que se encuentra garantizado, a su vez, mediante un conjunto de reglas constitucionales según las cuales los empleos en los órganos y entidades del Estado son, por regla general, de carrera; los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público; el ingreso a la carrera administrativa y los ascensos serán por méritos en tanto que el retiro se dará únicamente por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo, por violación del régimen disciplinario "y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley"*

De esta manera, la igualdad puede entenderse a partir de tres dimensiones: i) formal, lo que implica que la legalidad debe ser aplicada en condiciones de igualdad a todos los sujetos contra quienes se dirige; y, ii) material, en el sentido garantizar la paridad de oportunidades entre los individuos; y, iii) la prohibición de discriminación que implica que el Estado y los particulares no puedan aplicar un trato diferente a partir de criterios sospechosos construidos con fundamento en razones de sexo, raza, origen étnico, identidad de género, religión y opinión política, entre otras.

## **2. Argumentación de validez de la experiencia y estudios en la etapa de antecedentes:**

A continuación, se presenta un cuadro cronológico de experiencia laboral relacionada en el proceso de selección a efectos de evidenciar si existe o no traslape de las mismas, y demostrando que no fueron tenidos en cuenta todo el tiempo a efectos de ponderar mi experiencia:

Actuando en nombre propio, acudo ante su Despacho para solicitar la protección de los derechos mencionados anteriormente.

#### PROCEDENCIA

En el presente caso se configura un **perjuicio irremediable**, en tanto la incorrecta valoración de la experiencia profesional incide directamente en la conformación de la lista de elegibles, etapa definitiva del concurso de méritos. De publicarse dicha lista con una puntuación errónea, se consolidaría una situación jurídica irreversible, pues se afectarían de manera definitiva mis posibilidades reales de acceder al cargo, tornándose ineficaz cualquier eventual acción contenciosa posterior.

Por ende, esta acción de tutela es procedente de conformidad con lo establecido en el artículo 5 del Decreto 2591 de 1991, toda vez que la acción se instaura al aún existiendo otros medios de defensa judiciales, ya se agotó vía administrativa y la acción de nulidad y restablecimiento del derecho no genera la celeridad necesaria para el presente concurso volviéndose se resultado extemporáneo e insuficiente para impedir el daño, y la misma se requiere como mecanismo transitorio.

Para los efectos de que tratan los artículos 37 y 38 del Decreto 2591 de 1991 manifiesto bajo juramento que con anterioridad a esta acción no he promovido acción similar por los mismos hechos.

La jurisprudencia de la Honorable Corte Constitucional, de manera reiterada ha señalado que la acción de tutela procederá de manera excepcional cuando aun existiendo otros mecanismos de defensa judicial, se acredite que no cuentan con la celeridad necesaria para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable o los mismos no son idóneos para otorgar un amparo integral.

Al respecto la SU-067-2022 determinó los casos de procedencia excepcional de la Acción de tutela Así:

Los actos administrativos que se dicten en el curso de estas actuaciones administrativas podrán ser demandados por esta vía cuando se presente alguno de los siguientes supuestos:

- i) *inexistencia de un mecanismo judicial que permita demandar la protección del derecho fundamental infringido,*
- ii) *configuración de un perjuicio irremediable y*
- iii) *planteamiento de un problema constitucional que desborde el marco de competencias del juez administrativo.*

Y Para el caso de actos administrativos procederá por lo siguiente:

- i) *que la actuación administrativa de la cual hace parte el acto no haya concluido;*
- ii) *que el acto acusado defina una situación especial y sustancial que se proyecte en la decisión final; y*
- iii) *iii) que ocasione la vulneración o amenaza real de un derecho constitucional fundamental*

## PRETENSIONES

1. Ordenar a la Fiscalía General de la Nación y a la Universidad Libre revisar y reevaluar la prueba de Valoración de Antecedentes de la accionante, validando la totalidad de las certificaciones laborales aportadas en la plataforma SIDCA 3, conforme a la Guía de Orientación al Aspirante y a los principios de mérito, igualdad y debido proceso.
2. Suspender de la conformación de la lista de elegibles para el cargo de profesional especializado, código de empleo I-105-AP-02-(3), nivel jerárquico profesional, Proceso comunicación y Relacionamiento Institucional, del concurso hasta que no se defina esta situación y se le valore la experiencia profesional certificada y se califique de acuerdo con la Guía de Orientación al Aspirante para la Prueba de Valoración de Antecedentes (VA).

## ANEXOS

1. Anexo 1 Verificación estudios requisitos Mínimos.
2. Anexo 2 Verificación experiencia requisitos Mínimos
3. Anexo 3 Respuesta reclamación valoración de antecedentes
4. Anexo 4 Certificación Laboral IICA
5. Anexo 5 Certificación Laboral Epxuxa Avanza E.I.C.E
6. Anexo 6 Certificación Laboral Imprenta Nacional de Colombia

## NOTIFICACIONES

El suscrito recibirá notificaciones en el siguiente correo electrónico:

Respetuosamente,

Firma:

Nombre: **SANDRA PATRICIA DIAZ GUTIERREZ**